

**PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN BANGKO  
KABUPATEN ROKAN HILIR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral  
Komprehensif Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

**OLEH :**

**WAN AISYAH AYU ANGGRAINI**  
**10975007189**



**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2013**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang mana berkat Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN BANGKO KABUPATEN ROKAN HILIR”**.

Shalawat serta salam tidak lupa pula penulis ucapkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW dan para sahabat-sahabatnya dan kita tergolong kepada orang-orang ahli surga. Aamiin..

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang dilibatkan baik dalam pengumpulan data maupun penyusunan data serta informasi bahkan semangat dan motivasi yang penulis butuhkan, oleh karena itu sepantasnya penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Buat Ayahanda A.Armanto kh dan Ibunda Suharni yang selalu memberikan dorongan baik moril maupun materil kepada penulis, jasa Ayah dan Bunda tidak akan pernah bisa terlupakan.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Ayah dan Bunda tercinta

2. Buat adinda Wan Ilham Maulana dan Wan Ikhsan Arifkan , terima kasih atas bantuan dan dukungan serta semangat yang diberikan kepada penulis. Semoga kita tetap kompak selalu.

3. Bapak Prof M. Nazir selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Semoga kampus UIN Suska menjadi Kampus Berstandar Internasional.
4. Bapak DR. Mahendra Romus SP M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
5. Bapak Drs. Almasri M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
6. Bapak Afrizal S.Sos, M.Si selaku penasehat akademis penulis dan juga sebagai ketua Jurusan Administrasi Negara serta buat Bapak Rusdi, S.Sos, MA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara.
7. Bapak Khairunsyah Purba S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu luang dalam kesibukannya untuk membimbing dan memberi pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis serta seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau
9. Kepada bapak kepala kecamatan dan seluruh Pegawai Kantor Camat Bangko yang telah bekerjasama dan memberikan data serta informasi untuk kelengkapan tulisan skripsi ini ..
10. Untuk mas ku tersayang Galang Dhipalaras S.P yang selalu memberikan semangat dan motivasi, sehingga penulis bisa semangat untuk terus maju.
11. Untuk para my best friends, ayu lestari, S.AP, Wirda afni, S,ap, Halimah S.Ap Dwi ZF, S.ap, dede traini W, terimakasih atas dukungannya serta indahnya

arti persahabatan yang kalian berikan, semoga kita bisa jadi sahabat selamanya, amin.

12. Tidak lupa juga terima kasih buat sahabat-sahabat seperjuangan para Lebay Ana C, dan teman= teman Jurusan Administrasi Negara Lokal A, B, dan D angkatan 2009 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua bimbingan, dorongan, bantuan, semangat serta kasih sayang dan amal perbuatan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Demikianlah, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

**Pekanbaru, Februari 2013**

**Penulis**

**Wan Aisyah Ayu Anggraini**

**NIM. 10975007189**

**ABSTRAK**  
**PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BANGKO KABUPATEN ROKAN HILIR**  
**OLEH**  
**Wan Aisyah Ayu Anggraini**

---

*Penerapan koordinasi terhadap kinerja pegawai merupakan sebuah aktifitas yang penting dimana hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan, sehingga pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan akan sesuai dengan rencana yang ada dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pekerja para pegawai dalam suatu organisasi pemerintah.*

*Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Bangko Kabupaten Rokan Hilir, yang dilakukan pada bulan September 2012 hingga selesai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Camat Bangko. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 Orang, dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa Observasi, telaah kepustakaan, penyebaran angket dan wawancara. Kemudian data-data tersebut di analisis menggunakan teknik Kuantitatif, yaitu dengan menggunakan bantuan program SPSS 15 berupa analisis korelasi product moment yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel koordinasi (X) dengan variabel kinerja (Y) dan dilanjutkan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel tersebut, dan pada akhirnya akan dianalisis lagi secara deskriptif atau dikenal dengan teknik penganalisaan campuran ( mixing)*

*Hubungan antara koordinasi dengan kinerja pegawai sudah terlihat di Kantor Camat Bangko, bahwasanya pemberian koordinasi oleh pimpinan masih kurang maksimal dan masih menimbulkan kekacauan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari penghitungan statistika didapati adanya pengaruh positif antara koordinasi pimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini terbukti dengan hasil uji t hitung sebesar 3,025 dengan signifikasi probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , hasil ini menunjukkan bahwa koordinasi pimpinan yang kurang baik yang dilakukan di Kantor Camat Bangko berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai R square sebesar 0,198 artinya hubungan keeratan bersama-sama antara variabel dependen dan variabel*

*independen dalam kategori sedang, atau dengan kata lain 19,8 % koordinasi pimpinan mempengaruhi kinerja pegawai dikantor Camat Bangko, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 19,8\% = 80,2\%)$  dipengaruhi oleh sebab – sebab lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.*

*Keyword : Koordinasi, Kinerja pegawai.*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATAPENGATAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
 <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1 Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Perumusan Masalah.....</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>1.5 Sistematika Penulisan .....</b>	<b>9</b>
 <b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
<b>2.1 Kepemimpinan.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Pengertian Koordinasi.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Kinerja.....</b>	<b>24</b>
<b>2.4 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>30</b>
<b>2.5 Hipotesis.....</b>	<b>31</b>
<b>2.6 Definisi Konsep.....</b>	<b>32</b>
<b>2.7 Definisi Oprasional.....</b>	<b>33</b>
 <b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
<b>3.1 Jenis Penelitian.....</b>	<b>37</b>
<b>3.2 Lokasi dan Waktu penelitian.....</b>	<b>37</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data.....</b>	<b>37</b>
<b>3.4 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>38</b>
<b>3.5 Teknik pengumpulan Data.....</b>	<b>39</b>
<b>3.6 Uji Innsrumen Penelitian.....</b>	<b>41</b>
<b>3.7 Teknik Penganalisaan Data.....</b>	<b>42</b>
<b>3.8 Uji Kulitas Data.....</b>	<b>45</b>

<b>BAB IV</b>	<b>: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
	4.1 gambaran umum wilayah Kecamatan.....	49
<b>BAB V</b>	<b>: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	5.1 Identitas Responden.....	61
	5.2 Analisis Koordinasi .....	64
	5.3 Analisis Kinerja.....	67
	5.4 Pengaruh Koordinasi pimpinan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Bangko.....	69
	5.5 Analisis Data dan Pembahasan.....	70
	5.6 Distribusi Jawaban responden terhadap variabel X	70
	5.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap variabel	89
	5.8 Pembuktian Hipotesis.....	105
<b>BAB VI</b>	<b>: PENUTUP</b>	
	6.1 Kesimpulan.....	116
	6.2 Saran.....	117

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

<b>1.1 frekuensi pelaksanaan pelayanan pada Kantor Camat Bangko....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 deskripsi dan indikator penelitian.....</b>	<b>35</b>
<b>3.1 perincian Populasi dan sampel .....</b>	<b>39</b>
<b>3.2 kisi – kisi instrument penelitian.....</b>	<b>40</b>
<b>4.1 data kelurahan dan kepenghuluan .....</b>	<b>50</b>
<b>4.2 jumlah penduduk berdasarkan kelompok umur .....</b>	<b>51</b>
<b>4.4 berdasarkan pendidikan.....</b>	<b>60</b>
<b>5.5 : Tanggapan Responden .....</b>	<b>61</b>
<b>5.6 :Tanggapan Responden Mengenai Variabel Koordinasi.....</b>	<b>62</b>
<b>5.7 :Tanggapan Responden Mengenai Variable kinerja.....</b>	<b>63</b>
<b>5.8 : Jurnal Rekapitulasi Variabel.....</b>	<b>64</b>
<b>5.9 :Tanggapan Responden .....</b>	<b>65</b>
<b>5.10.1 Tabel jurnal rekapitulasi variabel</b>	
<b>(X1, X2,X3 dan Y).....</b>	<b>66</b>
<b>5.11 Hasil Uji Validitas.....</b>	<b>68</b>
<b>5.12 Hasil Uji Autokorelasi.....</b>	<b>72</b>
<b>5.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....</b>	<b>73</b>
<b>5.14 koefisien regresi sederhana.....</b>	<b>74</b>
<b>5.15 : Tabel Uji t Hitung.....</b>	<b>76</b>
<b>5.16 : Hasil Koefisien Determinasi.....</b>	<b>76</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>2.1tiga macam saling ketergantungan.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2 diagram hasil uji t Statistik.....</b>	<b>120</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan zaman yang terjadi secara cepat menuntut sebuah perubahan dalam berbagai bidang, baik dalam bidang sosial budaya, ilmu pengetahuan, ekonomi dan politik. Dengan demikian maka masyarakat pun dituntut untuk dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas kerja yang dihasilkan agar mampu menghadapi persaingan di dalam sebuah organisasi.

Manusia pada zaman sekarang tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi, tetapi lebih dianggap sebagai aset organisasi yang penting, keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Sehingga dengan terciptanya peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya organisasi, diharapkan dapat mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Salah satu dimensi yang penting dalam merealisasikan tujuan tersebut adalah koordinasi, proses koordinasi yang di berikan camat di kecamatan seperti sulitnya mengatur pegawai dan ketidaksamaan keinginan antara camat sebagai atasan dan pegawai itu sendiri harus diatasi dengan cara memberikan pengetahuan tentang keorganisasian dan pelaksanaan kerja, hal ini dapat menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan sebuah

kegiatan atau pekerjaan secara efektif dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Koordinasi ialah usaha mengarahkan, menyatukan, dan mensinkronkan kegiatan yang berbeda-beda dalam seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktifitas antara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi

Sebuah pekerjaan atau kegiatan baru akan mencapai titik keefektifan apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar-benar sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Menyatakan sebuah ke efektifan dapat dilakukan dengan menspesifikasikan sasaran-sasaran untuk seluruh organisasi dan individu, serta kelompok pada organisasi yang membutuhkan sebuah koordinasi. Sesuai dengan prinsip koordinasi yakni dengan cara membagi-bagi pekerjaan atas bagian-bagian. Untuk menangani bagian-bagian pekerjaan diperlukan keahlian (skill) pada masing-masing bagian sehingga beroperasi secara efektif. Dengan adanya koordinasi diharapkan akan tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan dan kesatuan sikap seluruh pegawai yang ada.

Demikian pula halnya di lingkungan Kantor Camat Bangko, diharapkan dengan pemberian koordinasi yang efektif akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya koordinasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kemauan serta kinerja pegawai. Kinerja yang baik dari para pegawai yang bekerja sama merupakan sesuatu hal yang sangat penting bahkan dapat dikatakan sangat dominan, sehingga apapun pekerjaan yang

dilakukan dengan baik dan penuh kesadaran yang tinggi serta sikap yang positif terhadap pekerjaannya pada akhirnya akan menghantarkan kepada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya kesadaran yang diharapkan tersebut belum sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lingkungan Kantor Camat Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Pemberian pengarahan dan koordinasi yang telah dilakukan oleh kepala kecamatan, belum mampu untuk memberikan dampak pada peningkatan kinerja dan kemauan dari para pegawai di lingkungan kantor camat kecamatan Bangko.

Dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan yang diberikan pemerintah tingkat atas, pemerintah kecamatan berpedoman pada pasal 12 peraturan pemerintah tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi perangkat Daerah.

Perlunya aparatur kecamatan seperti pegawai di samping bertanggung jawab untuk membantu memperlancar pelaksanaan roda pemerintahan juga dapat melayani masyarakat dengan segala kepentingan dan kebutuhannya, yakni masyarakat penduduk Negara Republik Indonesia di lingkungan Kecamatan. Oleh sebab itu camat Bangko Rokan Hilir selaku pimpinan pemerintahan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para pegawai dengan semaksimal mungkin melalui koordinasi yang di jalin dengan sebaik mungkin, sesuai dengan yang diamanahkan dalam Undang-Undang No 32 tahun 2004 ayat 3 pasal 126, yang di sesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan dalam organisasi sehingga akan berakibat kepada meningkatnya kinerja dari organisasi kearah yang lebih baik lagi. sehingga kebutuhan masyarakat akan pelayanan yang diberikan aparat pemerintah (pegawai) dapat teroptimalkan pemenuhannya.

Namun pada kenyataannya koordinasi yang diberikan oleh camat Kecamatan Bangko dirasa masih kurang maksimal dalam pemberiannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang penulis dapatkan dari pernyataan salah seorang pegawai di kantor camat Kecamatan Bangko. Mengatakan bahwa camat sangat minim dalam memberikan pengarahan di karenakan beliau jarang ada di tempat saat diadakannya rapat yang membahas tentang evaluasi kerja dari para pegawai, dan juga dalam berbagai rapat kerja guna membahas apa-apa saja yang akan di lakukan dalam usaha peningkatan pelayanan yang diberikan, ia juga mengatakan bahwa instruksi hanya diberikan oleh sekretaris Camat saja sedangkan Camat jarang sekali memberikan pengarahan kepada satuan kerja di bawahnya, jadi bentuk koordinasi yang diberikan tidak begitu kuat padahal menurut Undang-Undang No 32 tahun 2004 pada ayat 3 pasal 126 menyatakan bahwa camat bertanggung jawab untuk :

- a. mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- b. mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan keterlibatan umum.
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan pelayanan umum.
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat Kecamatan.

Karena itu, sebuah bentuk koordinasi dirasa sangat perlu di perhatikan, begitu juga dengan kondisi pegawai pada Kantor Camat Bangko. Dimana kegiatan-kegiatan yang harus dikoordinir dalam hal ini menyangkut dengan kinerja pegawai sehari-hari yang sering tidak sesuai dengan ketentuan organisasi. Contohnya saja dalam hal pemberian pelayanan seperti keterlambatan dalam pembuatan surat keterangan berdomisili, legalisir, surat izin tempat usaha dan surat menyurat lainnya. Untuk mengetahui kondisi pelayanan yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Camat Kecamatan Bangko dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1 Frekuensi Pelaksanaan Pelayanan pada Kantor Camat Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir (Agustus-September) 2011/2012**

no	Jenis Pelayanan	Tahun / bulan	Jumlah pelayanan	realisasi	Tidak terealisasi	persentase
1.	SITU	a.Agustus-Desember	35	23	12	65,71%
		b. Januari-April	41	32	9	78,04%
		c. Mei-September	62	35	27	56,45%
2.	SKB	a.Agustus-Desember	26	11	15	42,30%
		b. Januari-April	63	35	28	55,55%
		c. Mei-September	121	67	54	55,37%
3.	Legalisir	a.Agustus-Desember	40	12	28	30%
		b. Januari-April	97	62	35	63,91%
		c. Mei-September	73	42	31	57,53%

*Sumber Data : Kantor Camat Kecamatan Bangko 2011/2012*

Dari data tabel diatas dapat terlihat kondisi pelayanan yang seharusnya diberikan kepada masyarakat dalam jangka waktu 4 bulan tidak berjalan dengan baik, karena tidak sesuai dengan batas standar waktu pembuatan yang sudah ditentukan kepada para pegawai sebelum melaksanakan pekerjaannya seperti :

1. Surat Keterangan Tempat Usaha (SITU), standar waktu pembuatannya 3 hari
2. Surat Keterangan Berdomisili (SKB), standar waktu pembuatannya 3 hari
3. Legalisir, standar waktu pembuatannya 2 hari.

Dari gambaran diatas dapat dilihat bahwa banyak pelayanan yang terselenggara di Kantor Camat Bangko mengalami penundaan dan jauh dari standar waktu perealisasiannya yang telah ditetapkan, Hal ini menunjukkan bahwa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, para pegawai yang ada di kantor kecamatan belum mampu memanfaatkan waktu sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan di dalam organisasi,serta belum memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik, hal ini dikarenakan sebuah kuantitas pekerjaan dapat terlihat dari seberapa banyak pekerjaan yang mampu dihasilkan pegawai dalam kondisi normal sedangkan kualitas dapat dilihat dari ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas yang terkadang masih tidak teliti dan kurang rapi.semestinya setiap pegawai harus memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, guna memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Jika kemampuan pegawai masih minim dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, maka sebuah pelayanan yang memuaskan yang selalu diharapkan masyarakat sangat sulit untuk terelisasikan.

Dengan adanya pelaksanaan koordinasi pada Kantor Camat Kecamatan Bangko terhadap pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai kearah yang lebih baik. Namun kenyataannya koordinasi yang diberikan belum dapat memaksimalkan kerja pegawai karena jua belum maksimal pemberiannya, dalam



usaha merealisasikan tugas-tugas kecamatan baik dalam hal memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat serta dalam hal menggerakkan roda pemerintahan di tingkat kecamatan. Hal ini dapat dilihat pada table 1.1 yang mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dilakukan masih ada yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Dengan melihat fenomena yang ada, penulis berpendapat bahwa koordinasi yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai masih belum efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satu jalannya adalah meningkatkan dan mengintensifkan fungsi koordinasi, karna koordinasi ialah proses mengintegrasikan (memadukan), mensinkronisasikan dan menyederhanakan pelaksanaan tugas yang terpisah-pisah secara terus-menerus untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan fakta-fakta di atas, serta mengingat pentingnya membangun koordinasi yang merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian peningkatan kinerja pegawai yang baik, maka di perlukan penelitian lebih jauh mengenai : **“Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir ”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jabarkan maka permasalahan yang akan di bahas bersumber pada gejala-gejala yang di temui seperti masih terdapat beberapa pegawai yang dalam menyelesaikan pemberian pelayanan terhadap masyarakat masih menunda-nunda penyelesaiannya,

Berdasarkan gejala tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan yang selanjutnya akan diteliti yaitu **“Bagaimana pengaruh koordinasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Bangko”**

### **1.3 Tujuan dan manfaat Penelitian**

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna diolah, dianalisis dan diimplementasikan, yang pada akhirnya akan digunakan sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang sarjana pada Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu sosial Universitas Sultan Syarif kasim Riau. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui pengaruh koordinasi Pimpinan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Bangko

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan kecamatan Bangko (camat Bangko) dalam meningkatkan koordinasi dan kinerja pegawai yang ada agar lebih tepat dan efektif
- b. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai koordinasi pimpinan, terutama yang berhubungan dengan bidang yang sedang dipelajari yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia umumnya dan kinerja Pegawai Camat Bangko khususnya
- c. Dapat menjadi salah satu bahan evaluasi mengenai sejauh mana kinerja pegawai yang dilakukan oleh Kantor Camat selama ini

- d. Bagi peneliti lain dalam bidang ini dapat menjadi bahan perbandingan penelitian mengenai objek masalah yang sama di masa yang akan datang

#### **1.4 Sistematika penulisan.**

Dalam mendapatkan gambaran umum yang sistimatis, maka sistematika penulisan, adalah sebagai berikut

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada Bab ini sebagai pendahuluan dimana penulis menguraikan, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada Bab ini penulis mengemukakan berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini yang akan dapat mengemukakan suatu hipotesis dan variabel penelitian.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada Bab ini penulis akan mengemukakan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisis data

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM**

Pada bab ini penulis menjelaskan kondisi geografis kantor kecamatan yang menyangkut sejarah berdirinya Kantor Camat, gambaran umum wilayah, struktur organisasi dan aktifitas kantor.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan membahas hasil dari penulisan dan pembahasan yang dilakukan

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan hasil penutup , dimana pada bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang mungkin berguna bagi penulis

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Kepemimpinan**

Sebuah kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting., bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang pimpinan pastilah membutuhkan orang lain yakni bawahannya dalam melaksanakan secara langsung tugas-tugasnya. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kondusif didalam kehidupan orrganisasi.

##### **2.1.1 Tipe-tipe Kepemimpinan**

Ada beberapa tipe-tipe dari kepemimpinan yang pernah di kelompokkan yang antara lain :

###### **1. Tipe Karismatik**

Tipe ini adalah tipe kepemimpinan yang memiliki kekuasaan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar apa penyebab mengapa seseorang itu memiliki kharisma yang sangat besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (supranatural power) dan kemampuan superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian dan keyakinan yang teguh pada pendiriannya sendiri.

Totalitas keperibadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar. Tokoh-tokoh besar semacam ini adalah : Jegis Khan, Hitler, Gandhi, Jhon. F. Kennedy, soekarno, dan lain-lain.

## 2. Tipe Paternalistis.

Tipe kepemimpinan yang kebapakan, dengan sifat-sifat antara lain :

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/ belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- b. Bersikap terlalu melindungi (overly protective )
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- d. Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
- e. Selalu bersikap maha tahu atau maha besar.

## 3. Tipe Militeristis.

Tipe ini mencerminkan gaya kemiliteran tetapi, hanya gaya luarnya saja yang mencontoh gaya kemiliteran, tetapi jika dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat- sifat pemimpin yang militeris adalah :

- a. Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya( karena sangat otoriter, kaku dan sering kurang bijaksana.)
- b. Menghendaki kepatutan mutlak dari bawahannya.
- c. Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan.

#### 4. Tipe Transformasional

Asumsi yang mendasari kepemimpinan transformasional adalah bahwa setiap orang akan mengikuti seseorang yang dapat memberikan mereka inspirasi, mempunyai visi yang jelas serta cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan baik yang besar, bekerjasama dengan seorang pemimpin transformasional dapat memberikan suatu pengalaman yang berharga, karena pemimpin transformasional biasanya akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal dan pekerjaan tanpa kita sadari.

Pemimpin transformasional pada dasarnya memiliki totalitas perhatian dan selalu berusaha membantu dan mendukung keberhasilan para pengikutnya, tentu saja semua perhatian dan totalitas yang diberikan pemimpin transformasional tidak akan berarti tanpa komitmen bersama dari masing-masing pribadi pengikut.

Pemimpin yang memiliki tipe transformasional adalah tipe pemimpin yang memahami berbagai strategi baru yang efektif untuk mencapai suatu tujuan yang besar. Mungkin saja tidak dalam bentuk petunjuk tersurat. Sebetulnya hal tersebut sudah dapat kita pahami melalui visi yang ada serta dalam suatu proses penentuan dan pengembangan dari pemimpin dan kelompok itu sendiri. Dengan kesadaran bahwa didalam proses pemnemuan dan pengembangan mungkin saja terjadi kendala atau kegagalan. Namun setiap kendala atau kegagalan itu hendaknya dijadikan suatu pelajaran untuk menjadi lebih baik dan efektif dalam mencapai sebuah tujuan yang besar tersebut.

Sebuah kepemimpinan yang baik juga dijelaskan dalam Al Qur'an yaitu:



Artinya :” Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Q.S. An, Nisaa’ : 59)

Dari ayat Al Qur’an tentang kepemimpinan diatas, di jelaskan bahwa sebaagai orang- orang yang di berikan nikmat iman, kita di anjurkan untuk taat kepada pemimpin (ulil amri), oleh karena itu seorang pemimpin haruslah dapat menjadi pemimpin yang baik yang dapat membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu yang baik, dan menjauh dari segala kemungkaran, dan apabila kita berlainan pendapat maka kembalilah kepada hukum dan peraturan yang berlaku, agar kita terhindar dari perbuatan yang keji.

## 2.2. Pengertian Koordinasi

Dalam sebuah organisasi sering sekali terjadi perbedaan tujuan dari masing-masing anggota organisasi, padahal suatu organisasi disusun untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan pendapat yang akhirnya dapat mempengaruhi keputusan-keputusan yang akan diambil oleh pemimpin organisasi.oleh karena itu berbagai macam pendapat itu dipadukan



supaya harmonis yang pada akhirnya akan menuju pada kesatuan tujuan organisasi.

Prinsip yang tidak kalah penting dalam sebuah organisasi adalah prinsip koordinasi. Sebuah organisasi memiliki anggota-anggota sebagai tenaga kerja yang penting dalam kegiatan perusahaan. Koordinasi berhubungan dengan tugas untuk menyatukan usaha agar berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain

Melaksanakan azas-azas departementasi dan pembagian kerja tanpa melaksanakan azas koordinasi akan menumbuhkan peristiwa tiap-tiap satuan organisasi atau tiap-tiap bagian berjalan sendiri-sendiri tanpa kesatuan arah. Agar aktivitas-aktivitas unit dapat dihimpun menjadi satuan-satuan kerja yang padu, maka diperlukan satu kekuatan, dimana kekuatan tersebut dinyatakan sebagai koordinasi. ( Winardi, 2002 : 389)

Menurut G.R terry dalam Hasibuan ( 2006 : 87 ) koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan itu menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Hardjito (1995 : 47) koordinasi ialah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Koordinasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, Empat cara utama dalam usaha memelihara koordinasi adalah sebagai berikut :

1. Mengadakan pertemuan resmi antara unsur-unsur atau unit yang harus di koordinasikan, dalam pertemuan seperti ini, dibahas dan diadakan pertukaran pikiran dari pihak-pihak yang bersangkutan dengan tujuan mereka akan berjalan seiring dan bergandengan dalam mencapai suatu tujuan.
2. Mengangkat seseorang, suatu tim atau panitia koordinator yang khusus bertugas melakukan kegiatan-kegiatan koordinasi, seperti memberi penjelasan atau bimbingan kepada unit-unit yang dikoordinasikan.
3. Membuat buku pedoman yang berisikan penjelasan tugas dari masing-masing unit. Buku pedoman seperti itu diberikan kepada setiap unit untuk di pedomani dalam pelaksanaan tugas masing-masing.
4. Pimpinan atau atasan mengadakan pertemuan-pertemuan dengan bawahannya dalam rangka memberi bimbingan, konsultasi, dan pengarahan. ( Manullang, 2001 72-73) .

Melakukan kegiatan koordinasi dengan berbagai cara seperti tersebut diatas adalah amat perlu sebab adanya kegiatan koordinasi dapat menghindarkan terjadinya konflik, mengurangi duplikasi tugas, meniadakan pengangguran, melenyapkan kepentingan unit sendiri dan memperkuat kerja sama, dengan koordinasi diharapkan akan tercipta suasana kerjasama, kesatuan tindakan dan kesatuan tujuan akhir

Dalam melakukan sebuah tindakan koordinasi, terdapat sifat-sifat yang melekat pada koordinasi yang harus di penuhi :

- a. Koordinasi adalah dinamis bukan statis
- b. Koordinasi menekankan pandangan menyeluruh oleh seorang koordinator (manajer) dalam rangka mencapai sasaran.
- c. Koordinasi hanya meninjau suatu pekerjaan secara keseluruhan.

suatu koordinasi haruslah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan, syarat-syarat koordinasi antara lain (Hasibuan, 2006 : 88)

- a. *Sense of cooperation* ( perasaan untuk bekerja sama). Ini harus dilihat dari sudut bagian per bagian bidang pekerjaan, bukan orang perorang.
- b. *Rivalry*, dalam perusahaan-perusahaan besar sering diadakan persaingan antara bagian-bagian, agar bagian-bagian ini berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan.
- c. *Team spirit*, artinya satu sama lain dalam setiap bagian harus saling menghargai
- d. *Esprit de corps*, artinya bagian-bagian yang diikutsertakan atau dihargai, umumnya akan menambah kegiatan yang bersemangat.

### **2.2.1 Indikator Koordinasi**

Sebuah bentuk koordinasi dapat menunjukkan integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit kedalam suatu bentuk yaitu bekerja kearah tujuan bersama yang dapat di ukur dengan :

#### **1. Rantai perintah**

Rantai perintah adalah instruksi tentang suatu kegiatan tertentu yang di terima bawahan hanya dari seorang atasan.

#### **2. Informasi**

Informasi merupakan suatu dasar bertindak dalam membuat keputusan, penjelasan terhadap sebuah permasalahan dan dapat mengurangi ketidakpastian

### 3. Wewenang

Wewenang merupakan hak untuk melakukan sesuatu kegiatan atau untuk memerintah orang lain agar melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan agar tercapai tujuan tertentu.

### 4. Tanggung jawab

Merupakan kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang di ambil atau tindakan yang dilakukan.

### 5. Tujuan

Tujuan adalah bentuk keadaan yang diinginkan yang merupakan hasil dari pencapaian atau hasil sebuah usaha yang dilakukan sekarang yang hasilnya dapat terlihat di masa yang akan datang. (Handoko)

## **2.2.2 Kebutuhan akan Koordinasi**

Kebutuhan akan koordinasi di dalam sebuah organisasi berbeda-beda tergantung pada sifat dan kebutuhan akan kordinasi itu sendiri.alasan utama untuk adanya koordinasi adalah depertementasi dan kelompok kerja yang saling bergantung dalam pelaksanaan tugas dan derajat saling ketergantungan bermacam-macam satuan pelaksanaanya. tugas-tugas tersebut memerlukan aliran informasi dan sumberdaya guna melaksanakan aktifitas. Semakin besar ketergantungan antar departemen, maka semakin banyak koordinasi yang

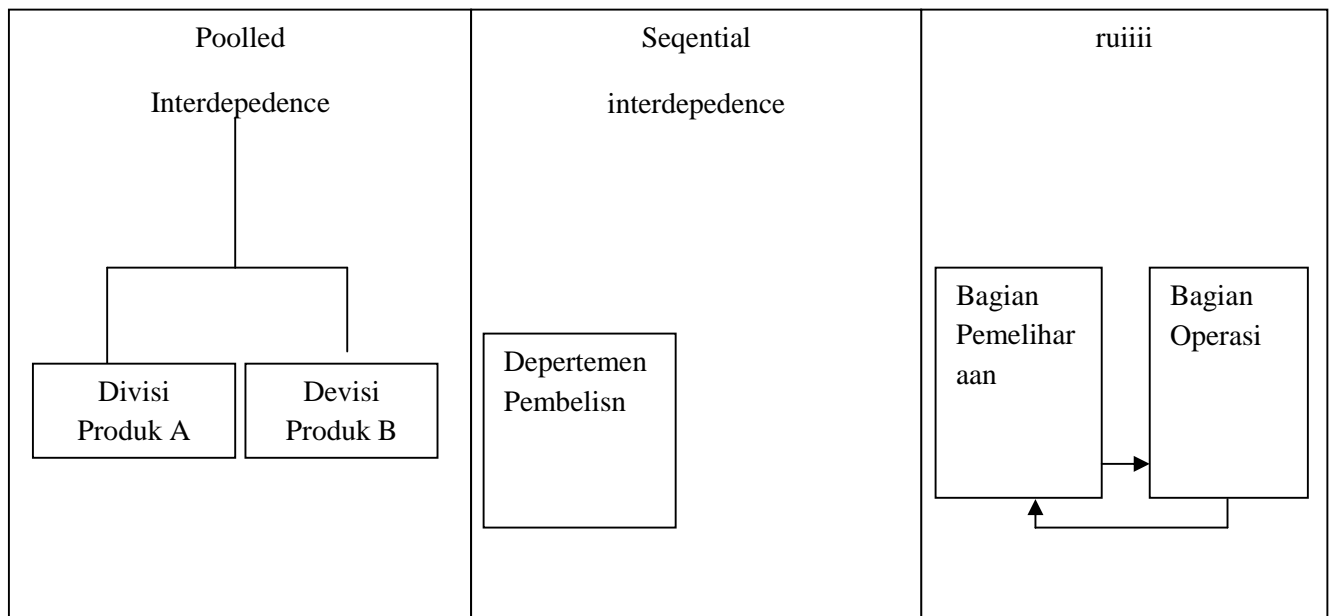
diperlukan Organisasi agar departemen dapat bekerja dengan efektif, derajat koordinasi yang paling tinggi adalah paling baik. Derajat koordinasi yang tinggi ini sangat bermanfaat untuk pekerjaan yang tidak rutin dan tidak di perkirakan. Koordinasi juga sangat dibutuhkan bagi organisasi-organisasi yang menetapkan tujuan yang tinggi.

Ada tiga macam saling ketergantungan diantara satuan-satuan organisasi menurut Handoko ( 2011 : 196) yaitu :

1. saling ketergantungan yang menyatu (*pooled interdependence* ) bila satuan-satuan organisasi tidak saling tergantung satu dan yang lainnya dalam melaksanakan kerja setiap satuan yang memuaskan untuk suatu hasil akhir.
2. Saling ketergantungan yang berurutan ( *sequential interdependence* ) dimana satu satuan organisasi harus melakukan pekerjaannya terlebih dahulu sebelum satuan yang lain dapat bekerja
3. Saling ketergantungan timbal balik (*reciprocal interdependence* ) merupakan hubungan member dan menerima antar satuan organisasi

Ketiga hubungan saling ketergantungan ini dapat digambarkan seperti terlihat pada gambar di bawah. Kebutuhan akan koordinasi saling ketergantungan yang menyatu lebih besar dari bentuk ketergantungan yang lain.

**Gambar 2.1 Tiga macam saling ketergantungan diantara satuan-satuan organisasi**



### 2.2.3 masalah-masalah Pencapaian Koordinasi

peningkatan spesialisasi pekerjaan akan meningkatkan kebutuhan akan koordinasi. Tetapi semakin tinggi tingkat spesialisasi semakin sulit bagi pimpinan untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan khusus dari satuan-satuan yang berbeda.

Menurut Lawrence dan Jay W.Lorsch dalam zsril (2008:35) mengidentifikasi Ada empat tipe perbedaan dalam sikap dan cara kerja diantara bermacam-macam individu dan departemen-departmen organisasi dalam suatu koordinasi. Perbedaan ini yang disebut dengan diferensiasi yang dapat mempersulit tugas untuk mengkoordinasikan kegiatan organisasi secara efektif antara lain :

1. Perbedaan dalam orientasi terhadap tujuan tertentu. para anggota dari departemen yang berbeda mengembangkan pandangan mereka sendiri tentang bagaimana cara mencapai kepentingan organisasi yang baik.
2. Perbedaan dalam orientasi waktu. seorang pimpinan/manager akan lebih memperhatikan masalah-masalah jangka panjang.
3. Perbedaan dalam orientasi antar pribadi. seorang pimpinan dalam kegiatan organisasi memerlukan komunikasi dan pembuatan keputusan yang cepat agar prosesnya lancar, sedang pegawai yang ada dapat lebih santai dan setiap orang dapat mengemukakan pendapat serta berdiskusi satu dengan yang lainnya.
4. Perbedaan dalam formalitas struktur. setiap tipe satuan dalam organisasi mungkin mempunyai metode-metode dan standar-standar yang berbeda untuk mengevaluasi program terhadap tujuan dan untuk balas jasa bagi pegawai

#### **2.2.4 Tipe Koordinasi**

Umumnya organisasi memiliki tipe koordinasi yang di pilih dan di sesuaikan dengan kebutuhan atau kondisi-kondisi tertentu yang di perlukan untuk melaksanakan tugas agar pencapaian tujuan tercapai dengan baik.

Tipe koordinasi dibagi menjadi dua bagian besar yaitu :

1. Koordinasi vertikal (*vertical coordination*) adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada dibawah wewenang dan tanggung jawabnya tegasnya, atasan mengkoordinasi semua aparat yang ada

dibawah tanggung jawabnya secara langsung koordinasi vertikal ini secara relative mudah dilakukan, karena atasan dapat memberikan sanksi kepada aparat yang sulit diatur.

2. Koordinasi Horizontal (*horizontal coordination*) adalah mengkoordinasikan tindakan tindakan atau kegiatan–kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan–kegiatan dalam tingkat organisasi (aparat) yang setingkat. Koordinasi horizontal ini dibagi atas *interdisciplinary* dan *interrelated*.

*Interdisciplinary* adalah suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan-tindakan. Mewujudkan dan menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara *intern* maupun secara *ekstern* pada unit-unit yang sama tugasnya.

*Interrelated* adalah koordinasi antar badan (instansi) unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling menguntungkan atau mempunyai kaitan baik, cara *intern* maupun *ekstern* yang levelnya setaraf. Koordinasi horizontal ini relatif sulit dilakukan, karena coordinator tidak dapat memberikan sanksi kepada pejabat yang sulit diatur sebab kedudukannya setingkat.



### 2.2.5 Tujuan Koordinasi

Sebuah koordinasi yang dilakukan secara efektif di dalam sebuah organisasi akan memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi tersebut.

Jelas manfaat koordinasi sangat menentukan terselenggaranya usaha yang di programkan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Tetapi apabila koordinasi tidak di laksanakan dalam depertemen dan pembagian kerja maka hal ini akan menyebabkan sebuah organisasi yang berjalan sendiri-sendiri tanpa ada kesatuan arah.

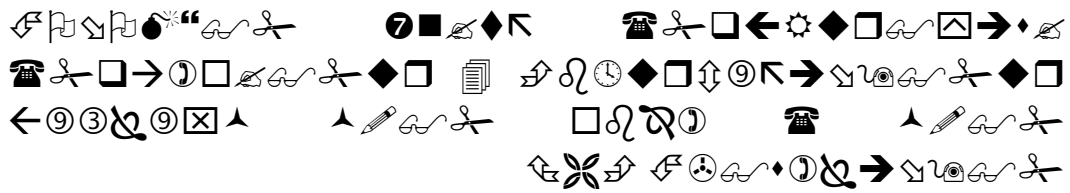
Koordinasi penting dalam suatu organisasi karna :

1. Untuk mengarahkan dan menyatukan semua tindakan serta pemikiran kerah tercapainya sasaran perusahaan.
2. Untuk menjuruskan keterampilan spesialis ke arah sasaran perusahaan
3. Untuk menghindari kekosongan dan tumpang tindih pekerjaan
4. Untuk menghindari kekacauan dan penyimpangan tugas dari sasaran
5. Untuk mengintegrasikan tindakan dan pemanfaatan 6M kearah sasaran organisasi

6. Untuk menghindari tindakan overlapping dari sasaran organisasi
- (Hasibuan, 2001 : 86 )

Koordinasi sangat penting dalam mengarahkan para bawahan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan organisasi, sebagaimana yang dijelaskan dalam firman allah :





Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.”( Q.S. Al-Maidah :2)

Dari ayat ini dijelaskan begitu pentingnya koordinasi dan kerjasama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Dimana kita dianjurkan untuk selalu bersama-sama melakukan hal baik yang positif dan bersama-sama dalam menjauhi perbuatan negatif.

### 2.3 Kinerja

Untuk memperlancar tugas-tugas pemerintahan sangat di butuhkan kinerja aparatur pemerintahan terutama pegawai pemerintahan karena hal ini akan mempengaruhi pencapaian tujuan pemerintah. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan . untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan , kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai peranannya dalam perusahaan. Kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya ( Rivai, 2003 : 309 )

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Siswanto ( 2002 : 125) kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Malayu ( 2002 : 86) Kinerja ialah hasil kerja nyata dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2003:223) Kinerja ialah hasil dari sebuah proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan meliputi kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas pekerjaan, kualitas kerja dan peningkatan kerja.

Menurut Sedarmayanti ( 2003:147) Kinerja adalah hasil kerja .yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika

Berdasarkan pendapat dari para ahli mengenai kinerja, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja ialah prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi atau perusahaan yang meliputi kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, dan peningkatan kerja.

### **2.3.1 Indikator Kinerja**

Indikator untuk menilai kinerja baik secara kualitas dan kuantitas yang akan menunjukkan tingkatan pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai dan melihat bahwa kinerja setiap hari dalam organisasi terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Harbani (2007:179) kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Mathis (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain :

1. Kuantitas kerja, volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.  
Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan
2. Kualitas kerja, hasil pekerjaan yang dilihat dari kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume dari pekerjaan tersebut yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Pemanfaatan waktu, pemanfaatan masa kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam kebijakan organisasi.
4. Kerjasama, kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

Dalam melakukan Penilaian akan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai harus memperhatikan standar yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukuryang yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, sebuah model untuk dibandingkan, suatu alat untuk membandingkan antara satu hal dengan hal lainnya.

Secara umum *standard* berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Dimana secara garis besar standar ini dibedakan atas:

1. *Tangible standard* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Yang dibagi atas :
  - a. Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas standart kualitas, standart kuantitas, dan standart waktu
  - b. Standart dalam bentuk uang yang dibagi atas standart biaya, standar penghasilan dan setandar investasi
2. *Intangible standard* adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya, misalnya perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi terhadap perusahaan

Selain berpedoman pada kriteria tersebut, maka dengan mengutip Blumberg dan Pringle (1982) maka William (1998:200) juga menunjukkan kinerja dihasilkan oleh adanya 3 (tiga) hal yaitu :

1. Kemampuan atau ability dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk prestasi (*capacity to perform*)
2. Kemauan, semangat hasrat, atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi. (*willingness to perform*)
3. Kesempatan untuk berprestasi. (*opportunity to perform*)

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat kita lihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja atasan. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besar juga kinerja pegawai yang bersangkutan.

### **2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seorang pegawai, yang antara lain :

#### **1. Faktor kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh

karna itu,pegawai perlu di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

a. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **2.3.3. Hubungan Koordinasi dengan kinerja**

Koordinasi didalam satuan kerja atau organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dikembangkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Koordinasi berhubungan dengan tugas-tugas untuk menyatukan usaha agar berhasil dalam mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain yang di lakukan dengan sistematis yang telah di tetapkan

Sebuah bentuk koordinasi yang tepat akan mampu memotivasi pegawai sehingga menimbulkan antusias yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, jadi koordinasi yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai selain moral kerja,kreatifitas dan prakarsanya juga akan berkembang sehingga koordinasi ini akan mendorong pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dari organisasi.(silalahi,2002:243)

Tanpa adanya koordinasi maka individu-individu dan departemen-departemen akan kehilangan pegangan akan peran mereka dalam organisasi. Mereka akan mengejar kepentingan sendiri. Yang sering merugikan pencapaian

tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebab dengan adanya koordinasi dapat menghindari terjadinya konflik, mengurangi duplikasi tugas, meniadakan pengangguran, melenyapkan kepentingan unit sendiri dan memperkuat kerjasama.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis telah menemukan Beberapa penelitian mengenai pengaruh koordinasi telah dilakukan, seperti dilakukan oleh (Putri Irma Novia : 2012 : USU) meneliti “Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) cabang Medan” Dalam penelitian tersebut variabel yang diteliti adalah Koordinasi dan Efektivitas Kerja.. Dan mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Medan. Pada uji t diketahui bahwa variabel koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Medan. Pada pengujian koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 0,509, yang memiliki arti bahwa variabel efektivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Medan dipengaruhi oleh variabel Koordinasi sebesar 50,9% dan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian itu.

Skripsi kedua berjudul “pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara”. Yang diteliti oleh Rika Meilia Tarigan, 2007, USU variabel yang diteliti adalah Koordinasi dan Kinerja



Pegawai Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi sederhana dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara dengan hasil uji t hitung sebesar 2,285 dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,005 < 0,05$  , dan nilai R Square sebesar 0,293 yang artinya ada hubungan keeratan bersama- sama antara variabel Koordinasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 29,3 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian itu

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Peneliti bukannya bertahan kepada hipotesis yang telah disusun, melainkan mengumpulkan data untuk mendukung atau justru menolak hipotesis tersebut, dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2007 : 70 )

Berdasarkan latarbelakang masalah, perumusan masalah, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah “ **Diduga Koordinasi Pimpinan yang dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Bangko Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai** ”.

## **2.6 Definisi Konsep**

Definisi konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok, atau individu yang menjadi pusat perhatian dalam ilmu sosial.(Singaribun, 2005 : 33 )

Dalam penelitian ini yang menjadi definisi konsep adalah :

- a. Kepemimpinan adalah merupakan proses mempengaruhi atau menggerakkan bawahan ( followers) agar mau melaksanakan apa yang diinginkan atau diharapkan oleh pimpinan tersebut.
- b. Koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktifitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

## **2.7 Definisi Oprasional**

Menurut Singaribun (2005:46) definisi oprasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel, definisi oprasional berisikan tentang indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel dari dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah :

### 1. Variabel independence (X) Koordinasi

Menurut Manullang (2001: 72) Koordinasi merupakan usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan yang dapat diukur dengan :

#### 1. Rantai perintah

Rantai perintah adalah instruksi tentang suatu kegiatan tertentu yang di terima bawahan hanya dari seorang atasan.

#### 2. Informasi

Informasi merupakan suatu dasar bertindak dalam membuat keputusan, penjelasan terhadap sebuah permasalahan dan dapat mengurangi ketidak pastian.

#### 3. Wewenang

Wewenang merupakan hak untuk melakukan sesuatu kegiatan atau untuk memerintah orang lain agar melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan agar tercapai tujuan tertentu

#### 4. Tanggung jawab

Merupakan kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang di ambil atau tindakan yang dilakukan.

## 5. Tujuan

Tujuan adalah bentuk keadaan yang diinginkan yang merupakan hasil dari pencapaian atau hasil sebuah usaha yang dilakukan sekarang yang hasilnya dapat terlihat di masa yang akan datang. ( Handoko, 2011 : 199)

## 2. Variabel Dependen (Y) Kinerja

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (Mathis, 2002:78)

1. Kuantitas kerja, volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.  
Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan
2. Kualitas kerja, hasil pekerjaan yang di lihat dari kerapian,ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume dari pekerjaan tersebut yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, pemanfaatan masa kerja sesuai dengan standar yang telah di tetapkan di dalam kebijakan organisasi.
4. Kerjasama, kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang di tentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

**Tabel 2.1 deskripsi dan indikator Penelitian.**

Variabel Penelitian (1)	Indikator (2)	Sub Indikator (3)
<p>Koordinasi Pimpinan ( Variabel X)</p> <p>Koordinasi merupakan usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan</p>	Rantai Perintah	Kemampuan untuk memahami dan menerima instruksi
		Penerapan instruktur dari Atasan
	Informasi	Tindakan kerja Pegawai
		Pelaksanaan kerja pegawai terhadap keputusan yang ada
	Wewenang	Kemampuan melaksanakan perintah atasan
		Kemampuan untuk memerintah orang lain
	Tanggung Jawab	Kemampuan Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
		Berani menanggung resiko atas pekerjaan
	Tujuan	Komitmen menjalankan tujuan organisasi

(1)	(2)	(3)
<p>Kinerja Pegawai (Variabel Y)</p> <p>Adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi</p>	Kuantitas kerja	Volume hasil pekerjaan yang dihasilkan
		Pencapaian target atau hasil atas pekerjaan baru
	Kualitas kerja	Mutu hasil pekerjaan yang
		Kepuasan Masyarakat terhadap pekerjaan Pegawai
	Pemanfaatan waktu	Pemanfaatan penggunaan waktu kerja
		Pencapaian Target
	kerjasama	Kemampuan melaksanakan tugas dalam tim dengan baik
		Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain di dalam tim

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian.**

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif Kuantitatif Dengan analisa kuantitatif dapat diketahui pengaruh antara Variabel independence (X) dengan variabel Dependence (Y) dengan menggunakan rumus statistik Dengan penggunaan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan fakta yang diperoleh dilapangan.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.**

Dalam rangka menyelesaikan tugas ini saya mengambil objek penelitian di kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dan penelitian ini dilakukan mulai bulan September sampai dengan Desember 2012

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer merupakan data yang dipergunakan /dikumpulkan langsung dan responden dalam penelitian ini penulis mengambil data dalam bentuk pendapat responden dengan menggunakan metode kuesioner.
- b. Data skunder merupakan data yang diperoleh dari kegiatan menelaah buku-buku maupun informasi-informasi lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang diambil dari lembaga/instansi terkait.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dan kemudian ditarik kesimpulannya( sugiyono, 2005 : 90 )

Adapun yang menjadi populasi adalah pegawai kantor Camat di kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, mengingat populasi relatif sedikit.hanya 39 Orang, Maka dalam penelitian ini seluruh populasi langsung di jadikan sampel dalam penelitian.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi , misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan sebagainya maka peneliti dapat menggunakan sampel itu, kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus benar-benar representatif (mewakili) Sugiono,(2005:9)

**Tabel 3.1 Perincian Populasi dan Sampel**

Sub Populasi	Populasi	Sampel
Camat	1	1
Sekcam	1	1
Pegawai	37	37
Jumlah	39	39

*Sumber data : Kantor Camat Kecamatan Bangko 2012*



Karena populasi dan sampel dalam penelitian ini terbatas yakni hanya 39 orang maka semua populasi di jadikan sebagai sampel dalam penelitian ini yang dikenal dengan istilah teknik sensus.

### **3.5 Teknik Pengmpulan Data**

Untuk mendapatkan data dan informasi bagi kepentingan penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

1. Pengamatan langsung atau observasi

Yaitu cara pengmpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.

2. Studi Kepustakaan

Yaitu berupa kegiatan mempelajari dan mengkaji sejumlah literatur seperti buku-buku,jurnal, artikel,serta media massa lainnya yang berhubungan dengan masalah yang di teliti. Hal ini diharapkan dapat memberikan data serta informasi yang bersifat teoritis mengenai Koordinasi Pimpinan dan Kinerja Pegawai yang nantinya akan di gunakan sebagai landasan teori dalam menunjang pelaksanaan penelitian.

3. Penyebaran Kuesioner (angket)

Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada responden untuk diisi yang sesuai dengan keperluan penelitian.

**Tabel 3.2 : Kisi- kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Sub variabel	Pernyataan
1	Variabel (X) Koordinasi	Rantai perintah	1,2,3
		Informasi	4,5,6
		Wewenang	7,8,9
		Tanggung jawab	10,11,12
		Tujuan	13,14,15
2	Variabel (Y) Kinerja	Kuantitas kerja	1,2,3
		Kualitas kerja	4,5,6
		Pemanfaatan waktu	7,8,9
		Kerjasama	10,11,12

*Sumber data : Olahan*

Pengelompokan pernyataan menurut sub indikator ini bertujuan untuk mempermudah penulis dalam mengolah data penelitian yang telah ada

### **3.6 Uji Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang di inginkan, pengujian Validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk di gunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya

terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala, instrument yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji tingkat reliabilitas yaitu dengan membandingkan uji statistik *Cronbach alpha (α)*, jika dikatakan reliabel yaitu nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,6 (Ghazali, 2005 : 42)

### **3.7 Teknik Penganalisaan Data**

Teknik pengujian dalam hipotesis penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi sederhana yang di dasarkan pada pengaruh satu variabel independen dengan satu variabel dependen ( sugiyono, 2006 : 176)

Analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh antara koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bangko Rokan Hilir dengan persamaan :

$$Y = a + bX$$

**Dimana :** Y = (baca Y topi) Variabel terikat ( Kinerja)

X = variabel bebas (Koordinasi pimpinan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi yang akan di hitung yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan Kinerja didasarkan pada Koordinasi pimpinan. Bila b (+) maka ada kenaikan, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

Adapun yang menjadi variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Independence (X) = Koordinasi
- b. Variabel Dependence (Y)= Kinerja

Masing-masing variabel dibuatkan pertanyaan dan setiap jawaban yang diberikan oleh responden diberi nilai dengan menggunakam ketentuan sebagai berikut :

- a. Sangat setuju bobot nilai = 5
- b. Setuju, bobot nilai = 4
- c. Kurang setuju, bobot nilai = 3
- d. Tidak setuju, bobot nilai = 2
- e. Sangat tidak setuju, bobot nilai = 1

Tingkat signifikansi (taraf nyata) dalam penelitian ini di tetapkan sebesar 5% karna di rasa cukup untuk mewakili hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel tidak bebas dengan tingkat keyakinan sebesar 95%. Tingkat signifikansi menunjukkan penyimpangan maksimum hasil pengukuran dari data yang

sebenarnya, sedangkan tingkat keyakinan menunjukkan besarnya pengukuran bahwa hasil yang akan diperoleh dapat memenuhi syarat ketelitian. Alasan digunakannya taraf nyata yaitu agar dapat mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak secara signifikan.

Kemudian untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan pendekatan model Korelasi Product moment dengan persamaan : **(Sugiono, 2006:212)**

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - \sum x^2][N\sum y^2 - \sum y^2]}}$$

Dimana :

- $r_{xy}$  = Angka indeks korelasi
- $N$  = Jumlah anggota Populasi
- $xy$  = Jumlah perkalian antara sektor x dan y
- $x$  = Jumlah variabel dependence ( koordinasi )
- $y$  = Jumlah variabel independence ( kinerja )

Analisa korelasi product moment digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel bebas (Koordinasi) dengan variabel terikat (Kinerja) yang bersifat umum atau semu dan analisa ini juga untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kedua variabel.

Untuk memenuhi hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Jika  $r$  (+) maka ada hubungan pada kedua variabel yang positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti oleh nilai variabel yang lain.
- b. Jika  $r$  (-) maka menunjukkan hubungan kedua variabel negatif, artinya menurunnya variabel yang satu diikuti oleh variabel yang lain.
- c. Jika  $r = 0$  maka menunjukkan kedua variabel tidak mempunyai hubungan, artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lain berubah.

Untuk memperoleh nilai-nilai yang jelas dari variabel yang dimaksudkan, maka perlu terlebih dahulu di tabulasikan dalam bentuk tabel atau penentuan skor, seperti yang dalam tabel berikut :

**Tabel III.3 Interpretasi korelasi product moment**

Besar “r” Product Moment	Interprestasi
0,00 – 0,199	<i>Sangat rendah</i>
0,20 – 0,399	<i>Rendah</i>
0,40 – 0,599	<i>Sedang</i>
0,60 – 0,799	<i>Tinggi</i>
0,80 – 1,00	<i>Sangat tinggi</i>

‘Dengan nilai “r” yang diperoleh, kita dapat melihat secara langsung melalui tabel korelasi untuk menguji apakah nilai “r” yang kita peroleh berarti atau tidak, tabel korelasi ini mencantumkan batas-batas “r” yang signifikan tertentu, dalam hal ini signifikan 5% bila “r” tersebut signifikan artinya hipotesis alternatif di terima.

### 3.8 Uji Kualitas Data

Penganalisaan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang di gunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

Adapun metode statistik yang digunakan yaitu :

#### a. Uji Regresi Linier Sederhana

Setelah data terkumpul, maka penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik yaitu model regresi linier sederhana, Analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh antara koordinasi pimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dimana metode regresi linier sederhana ini menggunakan persamaan linier (Buchari alma 2011 : 165)

$$Y = a + bX$$

**Dimana :** Y = (baca Y topi) Variabel terikat ( Kinerja)

X = variabel bebas (Koordinasi pimpinan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi yang akan di hitung yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan Kinerja didasarkan pada Koordinasi pimpinan. Bila b (+) maka ada kenaikan, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

b. Uji Korelasi Product Moment

selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan pendekatan model Korelasi Product moment dengan persamaan : (Sugiono, 2006:212)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - \sum x^2][N\sum y^2 - \sum y^2]}}$$

Dimana :

- $r_{xy}$  = Angka indeks korelasi
- N = Jumlah anggota Populasi
- $\sum xy$  = Jumlah perkalian antara sektor x dan y
- $\sum x$  = Jumlah variabel dependence ( koordinasi )
- $\sum y$  = Jumlah variabel independence ( kinerja )

c. Uji Koefesien Determinan ( $R^2$ )

Teknik ini digunakan untuk mengukur berapa persentase besarnya hubungan variabel bebas dan variabel terikat, perhitungan dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefesien korelasi product moment, Dengan persamaan :

$$D = ( r_{xy}^2 ) \times 100\%$$

Dimana :

- D = koefesien Determinant
- $r_{xy}$  = koefesien product moment



#### d. Uji t Statistik

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$  hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu koordinasi (rantai perintah, informasi, wewenang, tanggung jawab tujuan) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu, kerjasama)

$H_a : b_1 \neq 0$  hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu koordinasi (rantai perintah, informasi, wewenang, tanggung jawab, tujuan) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu, kerjasama)

Syarat Uji t adalah sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow$  signifikan ( $H_0$  ditolak/  $H_a$  diterima)

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} \leftarrow$  tidak signifikan ( $H_0$  diterima/  $H_a$  ditolak)

Atau dengan tingkat signifikan probabilitas dengan syarat

jika nilai Sig  $> 0.05 \rightarrow$  tidak signifikan ( $H_0$  diterima/  $H_a$  ditolak)

jika nilai Sig  $< 0.05 \rightarrow$  signifikan ( $H_0$  ditolak/  $H_a$  diterima)

Dalam penelitian ini perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.0 dan hasilnya akan di sajikan dalam Bab hasil penelitian dan pembahasan.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Wilayah Kecamatan**

##### **4.1.1 Kondisi Geografis Tempat Penelitian**

Kecamatan Bangko adalah salah satu kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Rokan Hilir, dan merupakan Kecamatan tertua di Kabupaten Rokan Hilir Propinsi Riau, yang memiliki luas wilayah 525 KM<sup>2</sup> yang terletak pada koordinat 1°55'00'' s.d. 2°25'00'' LU dan 100°00'30'' s.d. 101°00'15'' BT, dengan batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah utara berbatasan dengan selat malaka dan Kec. Sinaboi

Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Batu Hampar

Sebelah barat berbatasan dengan selat malaka dan Kec. Pekaitan

Sebelah timur berbatasan Kecamatan Sinaboi dan Kota Dumai

Terbentuknya kecamatan Bangko ini terdiri dari beberapa kelurahan dan Kepenghuluan, dan adapun perangkat Pemerintah Kelurahan dan Kepenghuluan Kecamatan Bangko antara lain

**Tabel IV.1 data kelurahan dan kepenghuluan di Kecamatan Bangko**

No	Nama Kelurahan/Kepenghuluan (1)	Jumlah Perangkat Pemerintahan		
		BPD (2)	RT (3)	RW (4)
1	Kel.Bagan kota	-	16	5

2	Kel. Bagan Barat	-	23	6
3	Kel. Bagan Timur		15	4
4	Kel. Bagan Hulu		22	6
5	Kel. Bagan Punak		15	5
6	Kep. Serusa		10	4
7	Kep. Bagan Jawa		20	6
8	Kep. Parit Aman		12	4
9	Kep. Bagan Jawa Pesisir		8	4
10	Kep. Bagan Punak Meranti		6	2
11	Kep. Bagan Punak Pesisir		10	3
12	Kep. Labuhan Tangga Hilir		10	3
13	Kep. Labuhan Tangga Baru		12	4
13	Kep. Labuhan Tangga Besar		14	4
14	Kep. Labuhan Tangga Kecil		6	2

*Sumber : Data Kantor Camat Bangko 2012*

## 2. jumlah penduduk Kecamatan Bangko

Telah di perioritaskan oleh pemerintah bahwa penduduk merupakan modal dasar dalam pelaksanaan pembangunan. Hal ini dikarenakan penduduk merupakan unsur yang paling terpenting baik sebagai objek pembangunan maupun sebagai subjek pembangunan itu sendiri.dengan kenyataan tersebut berarti aspek penduduk akan memberikan harapan sebagai salah satu sumber potensial yang menggerakkan proses pelaksanaan pembangunan. Dimana Jumlah Penduduk Kecamatan Bangko Tahun 2012 menurut data Dinas Kependudukan dan Catatan

Sipil Kabupaten Rokan Hilir persatu Juli 2012 tercatat 97.327 jiwa, laki-laki 50.284 jiwa dan perempuan 47.043 jiwa.

### 3. jumlah penduduk berdasarkan Kelompok Umur

Jumlah penduduk bersaraskan kelompok umur dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur**

No	Golongan Umur (Tahun) (1)	Jumlah Penduduk Jenis Kelamin		Jumlah (4)	Persentase (5)
		Laki-laki (2)	Perempuan (3)		
1	0-4	2.385	2.577	4.962	5,09%
2	5-9	3.945	5.022	8.967	8,69%
3	10-14	4.480	3.380	7.860	8,07%
4	15-19	6.821	4.928	11.749	11,39%
5	20-24	3.543	2.994	6.537	6,34%
6	25-29	6.083	5.173	11.256	10,91%
7	30-34	4.850	4.520	8.370	8,59%
8	35-39	3.320	2.455	5.775	5,93%
9	40-44	2.959	3.304	6.263	6,07%
10	45-49	2.738	2.887	5.625	5,77%
11	50-54	2.433	4.365	4.798	4,92%
12	55-59	2.900	3.164	6.064	5,88%
13	60-64	1.195	3.150	4.345	4,21%
14	65-69	1.690	1.071	2.761	2,83%

14	70-74	610	559	1.169	1,20%
16	75 Keatas	332	494	826	0,84%
	Jumlah	50.284	47.043	97.327	100%

*Sumber Data : Kantor Camat Bangko 2012*

Jumlah Penduduk Kecamatan Bangko lebih banyak dari usia 15-19 tahun yang berjumlah 11.749 dengan persentase 11,39%, di ikuti dengan penduduk usia 25-29 tahun yang berjumlah 11.256 dengan persentase 10,91%, sedangkan yang terendah yaitu penduduk usia 75 tahun keatas yang berjumlah 826 jiwa dengan persentase 0,84%.

#### 4. Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pemberdayaan peserta didik sebagai subjek dalam pembangunan kehidupan yang lebih baik, pembangunan dibidang pendidikan memerlukan peran serta yang aktif tidak saja dari pemerintah, tetapi juga dari masyarakat dan seluruh keluarga. Adanya kepedulian yang tinggi dari ketiganya harus berlangsung secara terus menerus dan dilaksanakan secara konkrit serta terpadu.

Mengingat pendidikan sangat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka pembangunan dibidang pendidikan secara formal maupun non formal harus dititik beratkan pada peningkatan untuk pendidikan dan perluasan pendidikan dasar. Selain itu ditingkatkan pula kesempatan belajar pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi baik untuk anak laki-laki maupun anak perempuan, dimana semuanya mendapat kesempatan yang sama. Dibawah ini penulis gambarkan Rekapitulasi Data tingkat pendidikan di Kecamatan Bangko yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-3 Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan (1)	Jumlah Jiwa (2)	Presentase (3)
Tidak/belum sekolah	14.229	14,62%
Tidak tamat SD	6.290	6,46%
Tamat SD Sederajat	14.635	15,04%
SLTP/Sederajat	10.088	10,37%
SLTA/Sederajat	32.254	33,14%
Diploma I/II	9.163	9,41%
Akademi/Strata I	10.027	10,30%
Strata II	382	0,39%
Strata III	259	0,27%
Jumlah	97.327	100%

Sumber Data : Kantor Camat Bangko 2012

Dari data diatas diketahui bahwa jumlah masyarakat kecamatan Bangko banyak yang berpendidikan tamatan SLTA/Sederajat yang berjumlah 32.254 orang dengan persentase 33,14%

#### 5. jumlah Penduduk Berdasarkan Kepercayaan

Ragam agama yang dianut sebagai kepercayaan oleh Penduduk Kecamatan Bangko.dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV-4 Jumlah penduduk Berdasarkan Kepercayaan**

Agama (1)	Jumlah (2)	Presentase (3)
Islam	76.324	78,42%
Hindu	983	1,01%
Khatolik	7.124	7,32%
Protestan	10.589	10,88%
Budha	2.307	2,37%
Jumlah	97.327	100%

*Sumber Data : Kantor Camat Bangko 2012*

Agama mayoritas yang dianut oleh masyarakat Kecamatan Bangko adalah Islam dengan jumlah 76.324 orang atau 78,42%, kemudian agama protestan yang berjumlah 10.589 orang atau 10,88% dan yang paling rendah adalah penganut agama Hindu yakni berjumlah 983 orang atau sekitas 1,01 %

#### 6. sarana kerja Kantor Camat Bangko

Sarana kerja Kantor Camat Bangko yang merupakan alat penunjang terlaksananya pekerjaan dan tugas pegawai, yang antara lain

**Tabel IV-5 Sarana kerja Kantor Camat Bangko**

No	Jenis Barang	Jumlah (buah)	Kondisi
1	Kursi rapat pelastik	71	Baik
2	Kursi Sofa	4	Baik
3	Kursi kayu	20	Baik
4	Kursi putar	10	Baik

5	Meja satu Biro	3	Baik
6	Meja kayu	20	Baik
7	Meja komputer	6	Baik
8	Computer	6	Baik
9	Mesin Tik	3	Baik
10	Printer	6	Baik
11	Speda motor dinas	2	Baik
12	Mobil dinas	1	Baik
13	Kamera foto siak	1	Baik
14	Lampu KTP siak	1	Baik
15	Kaki kamera Photo siak	1	Baik
16	Alat rekam Photo E-KTP	1	Baik

*Sumber Data : Kantor Camat Bangko 2012*

Dari tabel diatas diketahui fasilitas apa saja yang ada di Kantor Camat Bangko Kabupaten Bangko, dari hasil penelitian ternyata fasilitas tersebut berada dalam kondisi baik, dengan kondisi tersebut diharapkan dapat membantu pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan Bangko**

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi Pemerintahan, kantor Camat Bangko yang merupakan salah satu Organisasi Kecamatan yang terletak di kota Bagan Siapiapi juga memiliki struktur organisasi. Dimana dengan struktur organisasi ini tertata dengan jelas pembagian kerja yang dimiliki masing-masing

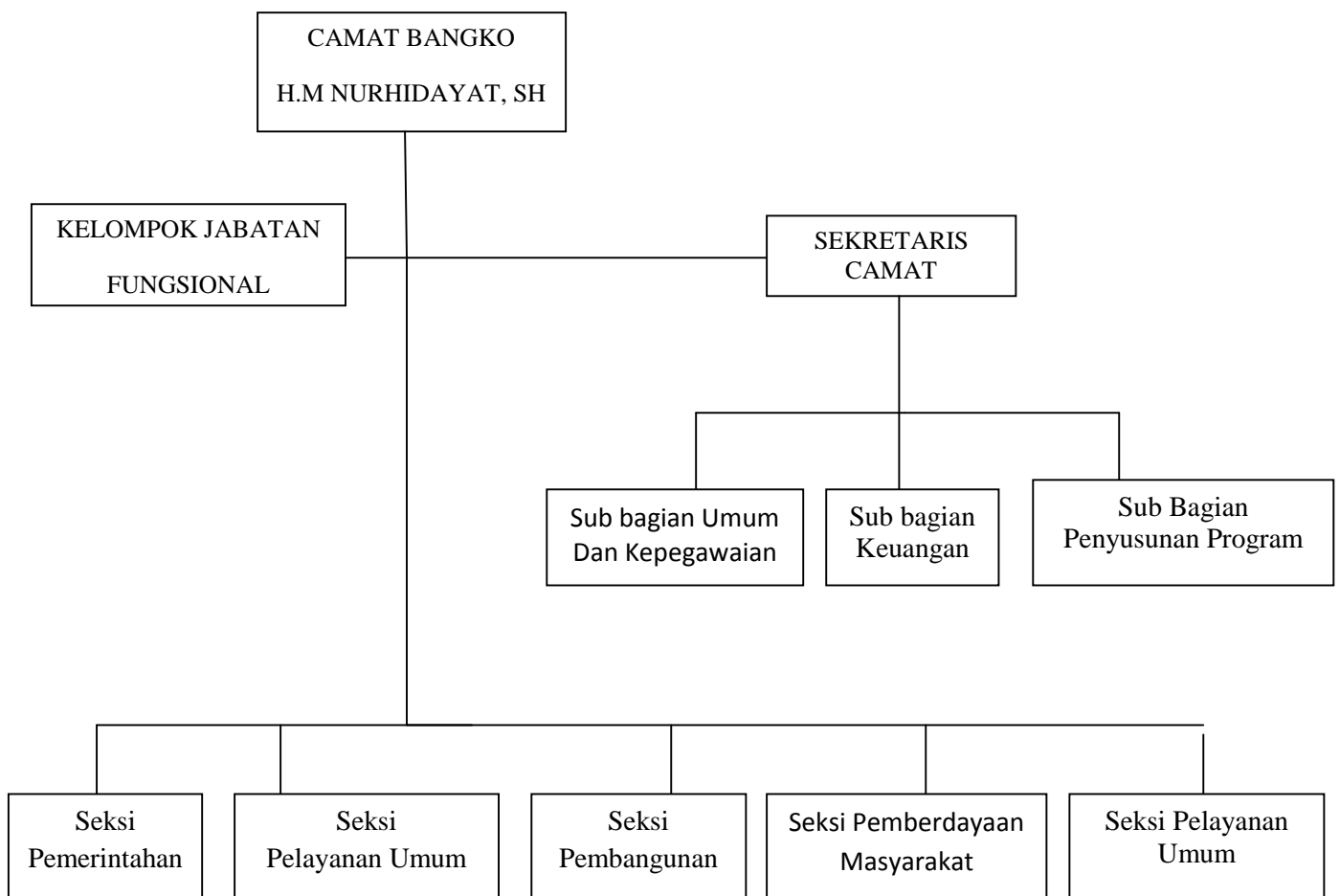


seksi bidang yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut selainitu juga untuk mencapai produktivitas dan efektivitas serta kinerja yang baik dalam penyelenggaraan urusan pemerintah kecamatan maka disusun rencana kerja sesuai dengan tugas camat sebagai perangkat daerah yang melaksanakan administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada struktur organisasi Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

## Bagan Organisasi dan Tata Kerja

Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir

Tahun 2012



*Sumber Data : Kantor Camat Bangko 2012*

Berdasarkan peraturan Bupati No. 29 Tahun 2009, tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja kecamatan dan kelurahan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir adalah sebagai berikut :

- a. Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan Otonomi Daerah dan pembantuan, dalam menjalankan tugas-tugas tersebut Camat mempunyai fungsi :
  - a) Pelaksana pelimpahan sebagai wewenang pemerintahan dari bupati
  - b) Penyelenggara kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan
  - c) Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
  - d) Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kepenghuluan dan/atau kelurahan
  - e) Pengkoordinasian pembangunan yang meliputi pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum serta pemberdayaan masyarakat
  - f) Pengelolaan urusan kesekretariatan kecamatan

Untuk melaksanakan fungsi camat yang sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya maka Camat berwenang untuk :

- Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan politik dalam negeri
- Pembinaan pemerintahan kelurahan
- Pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah
- Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan prekonomian, produksi, distribusi dan pembinaan sosial

b. Sekretaris Camat memiliki fungsi melaksanakan sebagian tugas camat dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan di bidang administrasi, perencanaan, kegiatan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan urusan umum, kepegawaian, dan keuangan.

- perencanaan dan pengendalian serta evaluasi tertib administrasi Perkantoran
- melaksanakan urusan administrasi Keuangan
- mengendalikan surat-surat dan nota dinas
- pengendalian urusan perlengkapan
- pengendalian urusan rumah tangga
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Camat

c. seksi Pemerintahan

- merencanakan pengembangan dan pelaksanaan urusan otonomi daerah
- melaksanakan urusan pemerintahan umum
- merencanakan dan melaksanakan pembinaan pemerintahan kelurahan
- melaksanakan administrasi kependudukan dan capil (catatan sipil)
- melaksanakan Administrasi Monografi dan peta wilayah kecamatan dan kelurahan
- melaksanakan pembinaan sosial dan politik
- melaksanakan tertib administrasi pertanahan
- mengerjakan buku harian Camat
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Camat

d. seksi ketentraman dan ketertiban

- merencanakan pengembangan dan melaksanakan pembinaan-pembinaan
- ketentraman dan ketertiban umum

- melaksanakan tugas-tugas polisi pamong praja
- penertiban dan penyusunan izin tempat-tempat usaha/domisili
- penertiban dan penegakan PERDA /peraturan wilayah
- melakukan pendataan dan penertiban usaha-usaha perdagangan dan industri
- melakukan operasi K3
- pembinaan kerukunan hidup masyarakat
- mengawasi aset-aset pemerintah
- pembinaan perlindungan masyarakat
- pembinaan tempat-tempat wisata
- e. seksi pemberdayaan masyarakat
  - merencanakan pembinaan pembangunan baik fisik maupun non fisik
  - pembinaan produksi dan distribusi usaha-usaha masyarakat
  - merencanakan dan melaksanakan urusan bidang lingkungan hidup
  - pembinaan prekonomian rakyat
  - pembinaan sosial politik
  - pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pelayanan umum
  - menertibkan dan mengurus izin mendirikan bangunan
  - merencanakan dan melaksanakan UDKP
  - membina dan memotivasi fasilitas masyarakat dalam pembangunan dan K3 dan LPM (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat)
    - melaksanakan penomoran rumah dan bangunan
    - melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan Camat

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Identitas Responden**

Telah diketahui sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh koordinasi pimpinan yang kurang baik terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah dengan pengamatan langsung/*observation*, studi kepustakaan dan penyebaran angket kepada seluruh pegawai kantor Camat Bangko dengan jumlah Populasi sebanyak 39 orang responden. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu koordinasi Pimpinan dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Identitas para responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut menurut jenis kelamin, umur responden dan pendidikan responden, jawaban responden berdasarkan angket yang disebarkan kepada pegawai Kantor Camat Bangko, maka diperoleh data pada tabel-tabel sebagai berikut :

##### **5.1.1 Jenis Kelamin**

Komposisi pegawai Kantor Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir yang merupakan sampel dalam penelitian ini, berdasarkan perhitungan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel V.I berikut ini :

**Tabel V.I Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

no	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	59
2	Perempuan	16	41
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

*Sumber data : Kantor Camat Bangko 2012*

Dari tampilan tabel diatas dapat diperoleh gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, dimana dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin Laki-laki lebih mendominasi yaitu berjumlah 23 orang dengan persentase (59%), selebihnya merupakan responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 16 orang atau (41%)

#### **5.1.2 Usia Responden**

Para responden dalam penelitian ini memiliki tingkatan umur atau usia yang berbeda-beda, berikut ini disajikan tingkatan umur dari para responden yang dapat dilihat pada tabel V.2 berikut ini :

**Tabel V.2 Distribusi Responden berdasarkan usia**

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	17-26 tahun	5	13 %
2	27-30 tahun	5	13 %
3	31-40 tahun	20	51%
4	41-50 tahun	4	10%
5	51-60 tahun	5	13%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

*Sumber data : Kantor Camat Bangko 2012*

Dari tabel diatas dapat diperoleh gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan umur, responden paling banyak memiliki umur 31-40 tahun yang berjumlah 20 orang atau sekitar (51%) dari seluruh jumlah responden yang ada,

kemudian responden yang memiliki umur berkisar antara 51-60 tahun, 27-30 tahun dan 17-26 tahun sama-sama berjumlah 5 orang dengan persentase (13%), dan yang terendah responden yang memiliki umur 41-50 tahun yakni berjumlah 4 orang dengan persentase (10%)

### 5.1.3 Pendidikan responden

Komposisi Pegawai Kantor Camat Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel V.3 berikut ini :

**Tabel V.3 Distribusi Responden berdasarkan tingkat pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SLTP	2	5%
2	SLTA	30	77%
3	Sarjana (S1)	7	18%
	<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

*Sumber data : Kantor Camat Bangko 2012*

Dari tabel diatas dapat diperoleh gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan di Kantor Camat Bangko, dapat terlihat bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan tamatan SLTA menduduki peringkat tertinggi, yaitu berjumlah 30 orang dengan persentase sebesar (77%), kemudian diikuti jumlah responden tamatan S1 (Sarjana) berjumlah 7 orang dengan persentase (18%), dan yang paling terendah tamatan SLTP berjumlah 2 orang atau sekitar (5%)

## 5.2 Analisis Koordinasi

Koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju pada pemberian sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai



tujuan organisasi secara keseluruhan, dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, karena koordinasi menunjukkan integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit kedalam suatu usaha yaitu bekerja kearah tujuan bersama, yang diukur dengan : (1) Rantai perintah yang berarti bahwa setiap pegawai hanya menerima instruksi tentang sebuah pekerjaan tertentu hanya dari seorang atasan, (2) informasi, yang mana merupakan suatu dasar bertindak atau dasar untuk membuat suatu keputusan, menjelaskan permasalahan dan mengurangi ketidak pastian. (3) Wewenang merupakan hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. (4) Tanggung Jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.(5) Tujuan bermakna sebagai suatu pernyataan tentang keadaan yang diinginkan atau suatu situasi yang tidak terdapat sekarang tetapi dimaksudkan untuk dicapai di waktu yang akan datang, hal ini mengisyaratkan bahwa harus ada tujuan yang jelas dalam instansi ataupun organisasi sehingga mampu difahami oleh anggota organisasi.

Pada variabel koordinasi ini terdiri atas lima elemen koordinasi yang kemudian dijabarkan kedalam lima belas pernyataan yang berhubungan dengan indikator dari koordinasi yang ada di dalam sebuah kantor/organisasi. Elemen-elemen koordinasi itu sendiri terdiri atas rantai perintah, informasi wewenang, tanggung jawab, dan tujuan.

### **5.2.1 Koordinasi yang ada di Kantor Camat Bangko Kabupaten Rokan Hilir**

1. Koordinasi Pimpinan Camat Bangko Kabupaten Rokan Hilir dengan hirarki bawahan langsung yaitu :
  - a. Seksi pemerintahan
  - b. Seksi Ketentraman dan ketertiban (trantib)
  - c. Seksi pembangunan masyarakat kelurahan (PMK)
  - d. Seksi kesejahteraan sosial
  - e. Seksi pelayanan umum
2. Koordinasi oleh kelompok Jabatan Fungsional terhadap Sekretaris Camat dengan hirarki bawakan langsung yaitu :
  - a. Kepala Sub bagian umum dan kepegawaian
  - b. Kepala Sub bagian keuangan
  - c. Kepala Sub bagian penyusunan program

### **5.2.2 sistem koordinasi yang digunakan pada Kantor Camat Bangko Kabupaten Rokan Hilir**

#### **1. Koordinasi Vertikal**

Pelaksanaan koordinasi ini diartikan bahwa seorang pimpinan mengkoordinir para bawahannya, dengan adanya koordinasi yang baik diharapkan pelaksanaan kegiatan akan berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan dan melalui koordinasi maka seluruh pegawai akan dapat memusatkan perhatiannya pada pencapaian tujuan dinas yang secara khusus akan memberikan kepuasan akan tujuan bekerja

Adapun sarana-sarana untuk melaksanakan koordinasi dalam upaya peningkatan hubungan kerja pada Kantor Camat Bangko antara lain :

a. Mengadakan pertemuan formal (Rapat)

Rapat ini biasanya dilakukan dalam kantor camat yang mana langsung dipimpin oleh kepala camat dimana untuk mengevaluasi hasil kerja setiap pegawai dan mencari solusi atau jalan keluar jika terjadi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan tugas.

b. Mengadakan pertemuan informal

Pertemuan informal ini pada umumnya sering digunakan pada saat-saat tertentu dengan sekretaris camat dan juga pegawai camat dan pada pertemuan ini para pegawai dan juga kepala camat akan memahami apa yang diinginkan oleh masing-masing pegawai.

c. Pengarahan langsung dari Kepala Camat pada waktu tertentu

Kegiatan ini dilakukan oleh camat langsung sebagai Kepala Kecamatan untuk mengkoordinir penjalanan tugas rutin dari para pegawai kecamatan, bila dirasa di temukan kesalahan dalam pekerjaannya yang terjadi karena adanya ke tidak pastian atau ke tidak fahaman dari pegawai

2. Koordinasi Horizontal

Koordinasi yang terjadi antar bagian dalam level yang sama dimana pegawai yang satu dengan pegawai yang lain yang berbeda namun masih dalam level yang sama.

- Koordinasi yang terjadi diantara Kepala Seksi pemerintahan dengan Kepala Seksi pelayanan umum

- Koordinasi yang terjadi diantara pegawai-pegawai dalam suatu seksi dengan pegawai dari seksi lainnya

### **5.3 Analisis Kinerja**

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain : (1) Kuantitas kerja, yakni volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal (2) kuantitas kerja, di lihat dari kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil yang tidak mengabaikan volume pekerjaan (3) pemanfaatan waktu, yakni penggunaan masa kerja yang di sesuaikan dengan kebijakan organisasi (4) kerjasama, kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan, kinerja merupakan hasil dari sebuah proses evaluasi yang dilakukan perusahaan meliputi kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas pekerjaan, kualitas kerja dan peningkatan kerja.

Berdasarkan d ri pendapat lima ahli mengenai kinerja, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya didalam suatu perusahaan/organisasi yang meliputi kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas pekerjaan, kualitas kerja dan peningkatan kerja. Dalam menganalisis variabel kinerja ini, dalam kuesioner diwakili oleh dua belas pernyataan yang berhubungan dengan indikator kinerja pegawai.

#### **5.3.1 Kinerja Pegawai di kantor Camat Bangko Kabupaten Rokan Hilir**

Pengertian kinerja menurut Kantor Camat Bangko merupakan hasil kerja nyata dengan norma hasil karya, sikap kerja dan cara kerja setiap pegawai. Penilaian kerja pegawai merupakan akhir dari rangkaian penilaian pegawai yang diperoleh dari hasil evaluasi kesepakatan kinerja yang di tuangkan dalam bimbingan karya secara periodik.

Kantor Camat Bangko yang dalam penilaian kinerja pegawainya menggunakan DP3 (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) sesuai dengan pasal 20 UU No.8 Tahun 1974 dan PP No. 10/1979

Manfaat penilaian pelaksanaan pekerjaan menurut Kecamatan Bnagko adalah :

1. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang salah oleh pegawai, sebagai masukan bagi pimpinan dalam membantu dan mengarahkan pegawai dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaannya di masa depan
2. Untuk melaksanakan perbaikan dan penyempurnaan kegiatan mengenai MSDM
3. Memperbaiki kegiatan pelatihan, baik dalam menyusun kurikulumnya maupun memilih pegawai yang akan diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan

#### **5.4 pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bangko Kabupaten Rokan Hilir**

Koordinasi di dalam satuan kerja tau organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk di kembangkan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan

Pelaksanaan koordinasi ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu pimpinan atau atasan perlu memperlihatkan dan melakukan koordinasi yang berkelanjutan guna mencegah terjadinya ketidak efektifan dalam melakukan pekerjaan, begitu juga dengan setiap pihak yang terlibat dalam suatu organisasi harus selalu menunjukkan sikap berkoordinasi agar tercipta keselarasan dan keharmonisan di dalam organisasi. Dengan koordinasi yang baik diharapkan pelaksanaan kegiatan akan berjalan dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan melalui koordinasi maka seluruh pegawai akan memusatkan perhatiannya pada pekerjaan.

Koordinasi yang tepat akan memotivasi pegawai, begitu juga dengan kondisi yang terlihat di Kantor Camat Bangko bahwa koordinasi yang dilakukan telah menimbulkan antusias yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, jadi dapat disimpulkan bahwa koordinasi yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai selain moral kerja, kreatifitas dan prakarsa yang juga harus berkembang. Sehingga koordinasi ini akan mendorong pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dari organisasi.

## 5.5 Analisa Data dan Pembahasan

### a. Observasi/ Pengamatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi, observasi yang penulis lakukan pada bulan September hingga bulan Oktober sebelum menyebarkan kuesioner kepada responden. Dalam melakukan pengamatan penulis turun lapangan yaitu kantor Camat Bangko sebanyak lima kali, penulis mendapati

camat ditempat hanya satu kali dan itu pun camat tidak menunjukkan aktifitas pengarahan kepada satuan di bawahnya, sebanyak empat kali penulis tidak mendapati camat berada di tempat, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak mendapatkan pengarahan dari camat sebagai pimpinan.

b. jawaban dari hasil Kuesioner/ Angket

analisis data dari jawaban responden mengenai pernyataan yang berhubungan dengan koordinasi pimpinan dan kinerja pegawai, dimana pernyataan di kelompokkan kedalam tabel berdasarkan indikator – indikator variabel penelitian sebagai berikut .:

## 5.6 Distribusi jawaban responden terhadap variabel X (Koordinasi Pimpinan)

[

### 5.5.1 Rantai perintah

Tabel berikut menjelaskan mengenai tanggapan responden mengenai rantai perintah yang di lakukan di Kantor Camat Bangko

**Tabel V.4 : Distribusi jawaban responden terhadap instruksi yang di berikan pimpinan telah sesuai dengan bidang pekerjaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	9	23,1
2	Setuju	20	51,3
3	Kurang setuju	5	12,8
4	Tidak setuju	5	12,8
5	Sangat tidak setuju	-	
Jumlah		39	100 %

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel V.4 dapat diketahui tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 9 responden atau sekitar 23,1 % yang berarti bahwa instruksi yang diberikan pimpinan dianggap telah sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan, yang menyatakan setuju sebesar 20 responden atau setara dengan 51,3 % , yang menyatakan kurang setuju berjumlah 5 responden atau 12,8 % dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Kantor Camat Bangko merasa bahwa pekerjaan yang ia kerjakan telah sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh pimpinan, meskipun masih ada responden yang merasa tidak setuju dengan kondisi yang ada (12,8 %)

Hal ini perlu diperhatikan, mengapa masih ada pegawai Camat Bangko yang berpendapat demikian, apakah selama ini pimpinan hanya memberikan instruksi tanpa memperhatikan pegawainya, ataukah justru para pegawai tersebut yang masih bersikap pasif terhadap instruksi yang diberikan oleh pimpinannya serta terhadap situasi dan kondisi di kantor Camat. Jika memang hal ini dikarenakan pegawai tersebut bersikap pasif, Camat sebagai pimpinan kecamatan harus mampu mencari tahu penyebab mengapa hal ini bisa terjadi serta mencari solusi guna memecahkan permasalahan ini, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai yang bekerja di kantor Camat, mengapa demikian, ini dikarenakan pegawai merupakan pihak yang menjalankan instruksi atau perintah dari Camat baik itu secara langsung maupun tidak langsung, bila pegawai menjalankan instruksi pimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa koordinasi yang diberikan pimpinan kecamatan sudah sesuai dengan bidang



pekerjaan dari para pegawai sehingga hal ini akan membawa dampak kedalam sistem pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Berikut ini adalah jawaban responden yang merupakan pegawai Kantor CamatBangko terhadap pernyataan responden tentang tanggapan responden terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai telah sesuai dengan instruksi

**Tabel V.5 : Distribusi Jawaban Responden Terhadap kemampuan pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	8	20,5
2	Setuju	26	66,7
3	Kurang setuju	3	7,7
4	Tidak setuju	2	5,1
5	Sangat tidak setuju	-	
Jumlah		39	100

*Sumber data : Data Olahan*

Dari tabel V.5 diatas, dapat diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 8 responden atau sekitar 20,5 %, yang artinya responden menyatakan bahwa para pegawai Camat Bangko telah mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh kepala Camat, dan yang menyatakan setuju sebesar 26 responden atau setara dengan 66,7 %, kemudian diikuti responden yang menyatakan kurang setuju yang berjumlah 3 responden atau 7,7 %, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju meskipun masih ada 2 responden yang menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di kantor Camat

Bangko telah mampu untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan perintah yang diberikan kepadanya.

**Tabel V.6 : Distribusi Jawaban Responden terhadap instruksi yang di terima pegawai langsung berasal dari atasan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	4	10,3
2	Setuju	26	66,7
3	Cukup setuju	4	10,3
4	Tidak setuju	3	7,7
5	Sangat tidak setuju	2	5,1
Jumlah		39	100

**Sumber data : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V.6 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 4 responden atau 10,3% yang artinya responden menyatakan bahwa instruksi yang diterima oleh pegawai berasal langsung dari Camat, yang menyatakan setuju berjumlah 26 responden atau sekitar 66,7 %, dan yang menyatakan kurang setuju berjumlah 4 responden atau 10,3 %, kemudian diikuti responden yang menyatakan tidak setuju yang berjumlah 3 responden atau 7,7%, namun masih ada responden yang sangat tidak setuju yang berjumlah 2 responden atau 5,1% dari total seluruh responden. maka dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai yang bekerja di kantor Camat Bangko mayoritas menyatakan bahwa instruksi untuk pekerjaan yang mereka kerjakan merupakan instruksi yang berasal langsung dari kepala Kecamatan.

### **5.5.2 Informasi**

Informasi merupakan suatu dasar bertindak atas sebuah kegiatan yang dilakukan pegawai dalam rangka mengambil sebuah keputusan, dan menjelaskan permasalahan yang timbul dalam suatu kegiatan. Sehingga dengan adanya

informasi mengenai suatu kegiatan diharapkan dapat meminimalisir terjadinya ketidakpastian dalam suatu pekerjaan.

Informasi dan data yang jelas dan tepat dari pegawai dalam memberikan informasi dan data dikantor Camat Bangko menurut pengamatan peneliti merupakan sesuatu yang sangat penting, hal ini dikarenakan dengan adanya ketepatan dan kejelasan informasi dapat mengurangi terjadinya kesalahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, sehingga dengan terminimalisirnya kemungkinan terjadinya sebuah kesalahan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai kecamatan, sehingga pengoptimalan pemberian pelayanan kepada masyarakat dapat terwujud.

**Tabel V.7 : Distribusi jawaban responden terhadap informasi yang di dapatkan oleh pegawai selalu lengkap dan akurat**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	-	-
2	Setuju	3	7,7
3	Kurang setuju	18	46.2
4	Tidak setuju	12	30,8
5	Sangat tidak setuju	6	15,4
Jumlah		39	100

**Sumber data : Data Olahan**

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 18 responden atau 46,2%, artinya responden menyatakan bahwa informasi yang mereka terima untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka di kantor camat Bangko tidak didapat secara lengkap dan akurat. Tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, dan responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 12 responden atau sekitar 30,8 % , maka dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa informasi yang di dapat oleh pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan yang ada tidak lengkap dan tidak akurat sehingga sering pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada.

Hal ini sangat perlu diperhatikan, mengapa para pegawai yang bekerja di Kantor Camat Bangko merasa informasi yang diterima tidak lengkap dan tidak akurat, padahal informasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan produktifitas kerja para pegawai. Apakah pimpinan hanya menyampaikan informasi tentang pekerjaan hanya pada sebagian pegawai saja, atau justru para pegawai ini yang tidak memperhatikan informasi yang disampaikan oleh pimpinan. Berdasarkan pertanyaan terbuka yang penulis lakukan kepada kepala camat, beliau mengatakan bahwa informasi yang disampaikan guna menunjang aktifitas pekerjaan di kantor camat telah dirasa maksimal pemberiannya, beliau juga mengatakan bahwa setiap informasi yang datang guna menunjang pekerjaan di kantor camat selalu ia berikan langsung tanpa menunda waktu, hal ini dimaksudkan agar informasi tersebut langsung dapat digunakan. berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh kepala camat dan jawaban dari para responden. Penulis dapat menyimpulkan bahwa kesalahan dalam pemberian informasi itu dapat berakibat fatal, selain dapat menyebabkan tertundanya kesiapan dari sebuah pekerjaan hal ini juga dapat menurunkan kinerja dari para pegawai.

Berikut ini adalah jawaban responden terhadap pernyataan tentang kemampuan pegawai untuk berbagi informasi kepada rekan sekerja

**Tabel V.8 : Distribusi jawaban responden terhadap kemampuan pegawai untuk berbagi informasi kepada rekan sekerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	4	10,3
2	Setuju	23	59,0
3	Kurang setuju	6	15,4
4	Tidak setuju	5	12,8
5	Sangat tidak setuju	1	2,6
Jumlah		39	100.0

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel V.8 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau sekitar 10,3%, dan yang menyatakan setuju sebesar 23 responden atau sekitar 59,0%, kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 15,4%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 12,8%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju, yang berarti bahwa pegawai yang bekerja di kantor Camat Bangko mau dan mampu berbagi informasi mengenai pekerjaan kepada rekan sekerja.

**Tabel V.9 : Distribusi jawaban responden terhadap kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan informasi yang di berikan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	3	7,7
2	Setuju	25	64.1
3	Cukup setuju	11	28,2
4	Tidak setuju	-	
5	Sangat tidak setuju	-	
Jumlah		39	100

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau sekitar 7,7%, dan yang menyatakan setuju sebesar 25 responden atau sekitar 64,1%, kurang setuju

sebanyak 6 responden atau sebesar 15,4%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden atau 28,2%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju, yang berarti bahwa pegawai yang bekerja di kantor Camat Bangko memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan informasi yang diterimanya.

### 5.5.3 Wewenang

Wewenang merupakan hak yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

Berikut ini adalah pembahasan jawaban responden terhadap pernyataan responden tentang tanggapan responden terhadap pekerjaan dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan

**Tabel V.10 : Distribusi jawaban responden terhadap kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang merupakan kewajibannya**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	4	10,3
2	Setuju	16	41,0
3	Kurang setuju	9	23,1
4	Tidak setuju	10	25,6
5	Sangat tidak setuju	-	
Jumlah		39	100

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel V.10 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau sekitar 41,0%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 4 responden atau sekitar 10,3%, kurang setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 23,1%, walaupun tidak ada responden yang

menyatakan sangat tidak setuju, namun sebanyak 10 responden menyatakan tidak setuju atau sekitar 25,6%. Ini artinya masih banyak responden yang merasa belum mampu melaksanakan pekerjaan yang merupakan kewajibannya.

Hal ini sangat perlu di perhatikan, apa yang menjadi penyebab sehingga masih ada pegawai yang belum mampu mengerjakan pekerjaannya padahal pekerjaan itu merupakan kewajibannya. Apakah camat sebagai kepala kecamatan belum mempercayakan wewenangnya kepada para pegawainya sehingga mereka tidak berani untuk mengambil sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya, atau justru pegawainya yang memang belum memiliki kemampuan yang baik untuk mengerjakan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. melihat dari hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala kecamatan dan beberapa pegawai penulis mendapatkan fakta bahwa penyebab terjadinya hal ini dikarenakan kemampuan dari beberapa pegawai yang memang masih minim dalam mengatasi pekerjaannya sehingga camat tidak berani memberikan wewenang kepada mereka, jadi wewenang yang diberikan hanya kepada beberapa pegawai yang dianggap mampu saja untuk menerima wewenang tersebut.

**Tabel V.11 : Distribusi jawaban responden terhadap kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang di berikan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	8	20,5
2	Setuju	22	56,4
3	Kurang setuju	3	7.7
4	Tidak setuju	5	12,8
5	Sangat tidak setuju	1	2,6
Jumlah		39	100.0

**Sumber data : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V.11 diatas, dapat di ketahui tanggapan responden yang menyatakan setuju berjumlah 22 responden atau sekitar 56,4 % yang berarti bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sesuai dengan wewenang yang diberikan kepadanya, yang menyatakan sangat setuju sebesar 8 responden atau setara dengan 20,5 % , yang menyatakan kurang setuju berjumlah 3 responden atau 7,7 % dan responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 5 responden atau 12,8%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Kantor Camat Bangko merasa bahwa pekerjaan yang ia kerjakan telah sesuai dengan wewenang yang diberikan kepadanya, meskipun masih ada responden yang merasa sangat tidak setuju dengan kondisi yang ada (2,6%)

**Tabel V.12 : Distribusi jawaban responden terhadap kemampuan untuk memerintah orang lain**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	2	5.1
2	Setuju	16	33.3
3	Kurang setuju	13	33.3
4	Tidak setuju	8	20.5
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		39	100

**Sumber data : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V.12 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau sekitar 33,3%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 2 responden atau sekitar 5,1%, kurang setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 33,3%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 20,5%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai yang bekerja di kantor Camat memiliki wewenang untuk memberikan perintah kepada



bawahannya ataupun kepada rekan sekerjanya dengan tujuan untuk memperlancar aktifitas pekerjaan yang sedang dilakukan agar tercapainya tujuan yang telah di rumuskan dan di sepakati sebelumnya

#### 5.5.4 Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktu dalam menyelesaikannya serta berani memikul resiko dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya

Berikut ini adalah pembahasan jawaban responden terhadap pernyataan responden tentang tanggapan responden terhadap pertanggung jawaban pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

**Tabel V.13 : Distribusi Jawaban Responden terhadap tanggung Jawab Pegawai Untuk Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	6	15,4
2	Setuju	19	48,7
3	Kurang setuju	8	20,5
4	Tidak setuju	5	12,8
5	Sangat tidak setuju	1	2,6
Jumlah		39	100

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau sekitar 48,7%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 6 responden atau sekitar 15,4%, kurang setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 20,5%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 12,8%, ini artinya pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang

diberikan kepadanya telah mampu bertanggung jawab untuk tepat waktu menyelesaikannya,walaupun masih ada responden yang tidak setuju dengan kondisi yang ada (2,6%)

**Tabel V.14 : Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Pegawai untuk bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang di berikan pimpinan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	9	23.1
2	Setuju	21	53.8
3	Kurang setuju	4	10.3
4	Tidak setuju	3	7.7
5	Sangat tidak setuju	2	5.1
Jumlah		39	100

**Sumber data : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V.14 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau sekitar 53,8%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 9 responden atau sekitar 23,1%, kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 10,3%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 7,7%, ini mengindikasikan bahwa pegawai kantor Camat mampu bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya,walaupun masih ada responden yang sangat tidak setuju dengan kondisi yang ada (5,1%)

**Tabel V.15 : Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Pegawai untuk menerima Resiko apapun dari pekerjaannya**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	4	10.3
2	Setuju	20	51.3
3	Kurang setuju	12	30.8
4	Tidak setuju	2	5.1
5	Sangat tidak setuju	1	2.6
Jumlah		39	100

**Sumber data : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V.15 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau sekitar 51,3%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 4 responden atau sekitar 10,3%, kurang setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 30,8%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,1%, ini artinya bahwa pegawai kantor Camat berani menerima resiko apapun dari pekerjaannya selama pekerjaan yang diberikan itu benar, hal ini sangat diperlukan karena setiap pekerjaan pasti ada resikonya masing-masing dan sebagai pegawai yang memiliki tanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang di percayakan kepadanya, seorang pegawai harus sanggup menerimanya dengan resiko apapun yang akan terjadi itulah salah satu bentuk pertanggung jawaban pegawai terhadap tugas yang di amanatkan kepadanya, walaupun masih ada responden yang sangat tidak setuju dengan kondisi yang ada (2,6%)

#### **5.5.5 Tujuan**

Tujuan merupakan suatu pernyataan tentang keadaan yang diinginkan oleh pegawai atau pimpinan atas suatu situasi yang tidak terdapat sekarang tetapi di maksudkan untuk dicapai di waktu yang akan datang.

Berikut ini adalah pembahasan jawaban terhadap pernyataan responden tentang tanggapan terhadap kemampuan pegawai untuk merealisasikan tujuan organisasi yang telah di targetkan bersama-sama sebelumnya

**Tabel V.16 : Distribusi Jawaban Responden Terhadap kemampuan mengerjakan pekerjaan sehingga dapat mencapai target yang telah di tetapkan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	2	5.1
2	Setuju	27	69.2
3	Kurang setuju	10	25.6
4	Tidak setuju		
5	Sangat tidak setuju		
Jumlah		39	100

**Sumber data : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V.16 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau sekitar 69,2%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 2 responden atau sekitar 5,1%, kurang setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 25,6 %, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, ini berarti bahwa pegawai kantor Camat telah mampu bekerja dengan baik guna mencapai target baik waktu maupun kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah di tetapkan dalam organisasi.

**Tabel V.17 : Distribusi Jawaban Responden Terhadap kemampuan melayani masyarakat dalam menyelesaikan keperluan dikantor camat**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	8	20.5
2	Setuju	24	61.5
3	Kurang setuju	3	7.7
4	Tidak setuju	2	5.1
5	Sangat tidak setuju	2	5.1
Jumlah		39	100

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel V.17 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau sekitar 61,5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 8 responden atau sekitar 20,5%, kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 7,7%, ini berarti pegawai kantor camat telah mampu melayani dan dapat memahami apa-apa yang di butuhkan oleh masyarakat yang menginginkan pelayanan yang optimal atas kebutuhannya di kantor Camat Bangko, walaupun masih ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan kondisi tersebut (5,1%)

**Tabel V.18 : Distribusi Jawaban Responden Terhadap kemampuan kerja Pegawai selalu mendapatkan respon yang sangat baik dari masyarakat**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	7	17.9
2	Setuju	21	53.8
3	Kurang setuju	9	23.1
4	Tidak setuju	1	2.6
5	Sangat tidak setuju	1	2.6
Jumlah		39	100

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel V.18 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau sekitar 53,8%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 7 responden atau sekitar 17,9%, kurang setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 23,1%, ini artinya respon dari masyarakat yang menerima pelayanan dari para pegawai yang bekerja di kantor Camat sangat baik, karena melihat dari pernyataan setuju yang berasal dari responden yang mayoritas menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu mendapatkan respon yang positif dari masyarakat selaku penerima pelayanan.

Hal ini harus di pertahankan atau bahkan di tingkatkan, karena sebuah organisasi publik yang baik adalah organisasi yang bisa mendapatkan respon dan antusiasme yang positif dari masyarakat yang merupakan penerima pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik yang bersangkutan. Dengan adanya respon dari masyarakat yang menerima pelayanan, dapat menandakan bahwa apa yang telah menjadi tujuan dalam visi dan misi dalam organisasi bisa dikatakan tercapai. Dimana tujuan dari sebuah organisasi publik ialah pencapaian pelayanan publik (*public service*) yang maksimal dan optimal, namun walaupun demikian hal tersebut belum dapat berfungsi dengan baik, apabila tidak diimbangi dengan ketepatan dalam implementasi sebagai penerapannya. Dengan demikian rumusan visi, misi dan tujuan organisasi perlu diterapkan dengan sebaik mungkin sesuai dengan aturan hukum yang berlaku di dalam organisasi tersebut.

Dari hasil pembahasan dan analisis data tabel-tabel diatas, untuk mengetahui lebih jelas besarnya perbandingan jumlah dan presentase dapat dilihat hasil rekapitulasi pada tabel V.19 di bawah ini :

**Tabel V.19 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Koordinasi**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Responden terhadap instruksi yang di berikan pimpinan telah sesuai dengan bidang pekerjaan	9	20	5	5	0	39
		23,1	51,3	12,8	12,8	0	100
2	Responden Terhadap kemampuan pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi	8	26	3	2	0	39
		20,5	66,7	7,7	5,1	0	100
3	responden terhadap instruksi yang diterima pegawai langsung berasal dari atasan	4	26	4	3	2	39
		10,3	66,7	10,3	7,7	5,1	100
4	erhadap informasi yang di dapatkan oleh pegawai selalu lengkap dan akurat	0	3	18	12	6	39
		0	7,7	46,2	30,8	15,4	100
5	erhadap kemampuan pegawai untuk berbagi informasi kepada rekan sekerja	4	23	6	5	1	39
		10,3	59,0	15,4	12,3	2,6	100
6	responden terhadap kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan informasi yang di berikan	3	25	11	0	0	39
		7,7	64,1	28,2	0	0	100
7	responden terhadap kempuan untuk melaksanakan pekerjaan yang merupakan kewajibannya	4	16	9	10	0	39
		10,3	41,0	23,1	25,6	0	100
8	responden terhadap kemampuan mengerjakan	8	22	3	5	1	39

	pekerjaan sesuai dengan wewenang yang di berikan	20,5	56,4	7,7	12,8	2,6	100
9	erhadap kempuan untuk memerintah orang lain (bagi yang memiliki bawahan)	2	13	13	8	3	39
		5,1	33,3	33,3	20,5	7,7	100
10	Responden terhadap tanggung Jawab Pegawai Untuk Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	6	19	8	5	1	39
		15,4	48,7	20,5	12,8	2,6	100
11	hadap Kemampuan Pegawai untuk bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang di berikan pimpinan	9	21	4	3	2	39
		23,1	53,8	10,3	7,7	5,1	100
12	hadap Kemampuan Pegawai untuk menerima Resiko apapun dari pekerjaannya	4	20	12	2	1	39
		10,3	51,3	30,8	5,1	2,6	100
13	Responden Terhadap kemampuan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga pekerjaan itu dapat mencapai target yang telah di tetapkan	2	27	10	0	0	39
		5,1	69,2	25,6	0	0	100
14	Responden Terhadap kemampuan melayani masyarakat dalam menyelesaikan keperluan dikantor camat	8	24	3	2	2	39
		20,5	61,5	7,7	5,1	5,1	100
15	Responden Terhadap kemampuan kerja Pegawai selalu mendapatkan respon yang sangat baik dari masyarakat	7	21	9	1	1	39
		17,9	53,8	23,1	2,6	2,6	100
Jumlah		78	308	118	63	18	585
		13,3	52,6	20,2	10,8	3,1	100



Dari penelitian yang penulis lakukan tentang koordinasi dan di tuangkan dalam tabel V.19 dapat dilihat 52,6%, responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan mengenai rantai perintah yang dilakukan pimpinan, informasi yang diberikan, wewenang yang dipercayakan, tanggung jawab yang harus diambil dalam segala pekerjaan serta tujuan yang harus dicapai sebagai target dalam merealisasikan visi dan misi organisasi

Dari uraian pernyataan responden mengenai koordinasi yang terjadi di kantor Camat Bangko dapat ditarik kesimpulan bahwa koordinasi yang dilakukan oleh seorang pimpinan (Camat) tergolong baik dan efektif dampaknya terhadap rutinitas kerja para pegawai yang bekerja di kantor Camat Bangko, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian koordinasi yang dilakukan oleh seorang Camat sangatlah di butuh dalam menunjang terciptanya keselarasan, ketertiban, keharmonisan dan penyampaian tujuan dari Kantor Camat itu sendiri. Oleh karena itu pemberian koordinasi oleh pimpinan kecamatan hendaknya lebih di efektifkan, dengan tujuan agar tidak terjadi kekacauan, ketumpang tindihan pekerjaan, kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan percekocokan diantara sesama pegawai, sehingga apa yang menjadi tujuan dari kantor Camat sebagai instansi pelayanan publik dapat terealisasi dan dapat memaksimalkan pemberian pelayanan bagi masyarakat yang bernaung di dalam cakupan wilayah pemerintah Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

### **5.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain dapat diukur dengan :

- (1) kuantitas kerja, volume kerja yang dihasilkan dalam di bawah kondisi normal,
- (2) kualitas kerja, hasil pekerjaan yang dilihat dari kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume dari pekerjaan,
- (3) pemanfaatan waktu, pemanfaatan masa kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan,
- (4) Kerjasama, kemampuan untuk bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari sebuah proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan meliputi, kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, dan peningkatan kerja.

Berdasarkan pendapat dari para ahli mengenai kinerja, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja ialah prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi atau perusahaan yang meliputi kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, dan peningkatan kerja.

Pada variabel kinerja ini, dalam kuesioner diwakili oleh dua belas pernyataan yang berhubungan dengan indikator kinerja pegawai. Dalam variabel ini diajukan pernyataan kepada pegawai sebagai responden dengan hasil sebagai berikut :

### 5.6.1 Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal, kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berikut ini adalah pembahasan jawaban responden terhadap pernyataan responden tentang tanggapan responden terhadap indikator kuantitas kerja.

**Tabel V.20 : Tanggapan responden terhadap volume pekerjaan yang di terima pegawai sudah sesuai dengan kemampuan pegawai**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	6	14,5
2	Setuju	24	61,5
3	Kurang setuju	7	17,9
4	Tidak setuju	2	5,1
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		39	100

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel V.20 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau sekitar 61,5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 6 responden atau sekitar 15,4%, kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 17,9%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, ini berarti bahwa banyaknya pekerjaan yang di terima oleh pegawai dalam kesehariannya dinyatakan telah sesuai dengan kemampuannya, walaupun demikian masih ada (5,1%) pegawai yang merasa

bahwa pekerjaan yang di bebaskan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuannya (terlalu menumpuk).

Hal ini seharusnya menjadi perhatian bagi camat selaku kepala kecamatan mengapa sampai masih ada pegawai yang menganggap bahwa pekerjaan yang dibebankan kepadanya terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuannya, hal ini perlu di perhatikan, apakah memang aktifitas pekerjaan atau permintaan pelayanan dari masyarakat yang dilakukan di kantor Camat terlalu banyak, atau justru pegawai memang suka menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut menjadi menumpuk, menurut bapak **Busrana** (sekretaris camat) saat diwawancarai beliau mengatakan bahwa terjadinya ketidak sesuaian antara banyaknya pekerjaan dan kemampuan dari pegawai ini dikarenakan jumlah pegawai yang bekerja di kantor Camat Bangko tidak memadai. dengan jumlah pegawai yang hanya 37 orang, dirasa masih kurang memadai untuk mengurus seluruh pekerjaan dan pelayanan yang di butuhkan oleh seluruh masyarakat yang berada di bawah naungan Kecamatan Bangko yang terdiri dari 14 kelurahan dan kepenghuluan dengan hampir seratus ribu jiwa penduduk yang berdomisili di kecamatan Bangko, jadi ketidak sesuaian antara banyaknya pekerjaan dan kemampun dari pegawai ini dikarenakan faktor tersebut.

**Tabel V.21 : Tanggapan responden terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan masyarakat**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	4	10,3
2	Setuju	19	48,7
3	Kurang setuju	12	30,8
4	Tidak setuju	4	10,3
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		39	100

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel V.21 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau sekitar 48,7%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 4 responden atau sekitar 10,3%, kurang setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 30,8%, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, namun responden yang menyatakan tidak setuju dengan kondisi ini berjumlah 4 responden atau setara dengan 10,3 %, hal ini artinya masih banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh masyarakat.

Kenyataan ini sangat perlu di perhatikan, mengapa sampai hal ini dapat terjadi, padahal penyelesaian pekerjaan yang di berikan oleh masyarakat merupakan sebuah kewajiban mutlak dari seorang pelayan publik (pegawai).apakah hal ini terjadi di karenakan tidak adanya pengawasan dari atasan kepada pegawai dalam usaha menyelesaikan pekerjaannya, atau justru pegawai yang memang tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, dari hasil wawancara yang penulis lakukan kepada sekertaris Camat (bapak busrana) beliau mengatakan bahwa pegawai yang bekerja di kantor Camat Bangko suka menunda pekerjaannya hal ini di diperparah lagi dengan kenyataan bahwa Camat

sebagai kepala Kecamatan jarang ada di tempat, hal ini menyebabkan pekerjaan yang sedang dikerjakan mengalami keterlambatan penyelesaiannya, sehingga pekerjaan tersebut menjadi tertunda dan menumpuk.

**Tabel V.22 :Tanggapan responden terhadap kemampuan pegawai menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang telah di tentukan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	7	17,9
2	Setuju	15	38,5
3	Kurang setuju	8	20,5
4	Tidak setuju	8	20,5
5	Sangat tidak setuju	1	2,6
Jumlah		39	100

***Sumber data : Data Olahan***

Berdasarkan tabel V.22 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau sekitar 38,5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 7 responden atau sekitar 17,9%, kurang setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 20,5%, dan responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 8 responden, dan masih ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut yakni sebesar 2,6%. Ini artinya pegawai yang bekerja di kantor Camat Bangko mampu untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam kondisi dibawah normal (kondisi dimana pekerjaan yang dikerjakan lebih banyak dari pekerjaan yang pernah di kerjakan dalam jumlah waktu yang sama),meskipun masih ada pegawai yang menyatakan belum sanggup dengan keadaan tersebut.

### **5.6.2 Kualitas kerja**

Kualitas kerja, hasil pekerjaan yang di lihat dari kerapian,ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume dari pekerjaan tersebut yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berikut ini adalah pembahasan jawaban responden terhadap pernyataan responden tentang tanggapan responden terhadap indikator kualitas kerja.

**Tabel V.23 :Tanggapan responden terhadap kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai keinginan masyarakat**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	9	23,1
2	Setuju	22	56,4
3	Kurang setuju	5	12,8
4	Tidak setuju	3	7,7
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		39	100

**Sumber data : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V.23 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau sekitar 56,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 9 responden atau sekitar 23,1%, kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 12,8%, dan responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 3 responden atau 7,7%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Ini berarti para pegawai yang bekerja di kantor Camat telah mampu untuk menghasilkan pekerjaan yang bermutu sesuai dengan apa yang di inginkan oleh masyarakat.

Ini merupakan kenyataan yang sangat baik, karena mutu dari pelayanan yang di berikan kepada masyarakat itu merupakan prioritas yang harus di

realisasikan oleh para pegawai kecamatan, karena kepuasan dari para pengguna pelayanan merupakan sebuah pencapaian yang sangat di harapkan.

**Tabel V.24 :Tanggapan responden terhadap kerapian dan dan ketelitian hasil pekerjaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	2	5,1
2	Setuju	13	33,3
3	Kurang setuju	12	30,8
4	Tidak setuju	13	23,1
5	Sangat tidak setuju	3	7,7
Jumlah		39	100

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau sekitar 33,3%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 2 responden atau sekitar 5,1%, kurang setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 30,8%, dan responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 9 responden atau 23,1%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini berjumlah 3 responden atau sekitar 7,7%.ini berarti masih banyak pegawai yang bekerja di kantor Camat Bangko yang belum mampu menghasilkan pekerjaan secara rapi dan teliti,

data ini diperkuat dengan pengamatan yang penulis lakukan saat melakukan penelitian di Kantor Camat Bangko, penulis menemukan bahwa ada beberapa pegawai yang kehilangan file atau dokumen penting yang berhubungan dengan pekerjaannya, penulis menyimpulkan bahwa hal ini terjadi karena pegawai tersebut tidak rapi dan kurang teliti dalam menyimpan file atau dokumen,padahal



dokumen atau file itu sangat penting dan sangat berhubungan dengan pekerjaannya,

**Tabel V.25 :Tanggapan responden terhadap komitmen pegawai untuk mengutamakan hasil dari pekerjaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	1	2,6
2	Setuju	23	59,0
3	Kurang setuju	10	25,6
4	Tidak setuju	5	12,8
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		39	100

**Sumber data : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V.25 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau sekitar 59,0%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 1 responden atau sekitar 2,6%, kurang setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 25,6%, dan responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 5 responden atau 12,8%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini berjumlah 1 responden atau sekitar 2,6%., ini berarti pegawai kantor Camat Bangko setuju bahwa mengutamakan hasil dari pekerjaan yang di amanahkan kepadanya,

Hal ini merupakan komitmen yang sangat diharapkan, karena hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai merupakan harapan dari masyarakat yang membutuhkan pelayanan yang prima dari pegawai kecamatan sebagai administrator publik, dan hal ini juga merupakan tujuan dari di bentuknya organisasi pelayanan publik, yaitu menghasilkan sebuah pelayanan yan bermutu yan pada akhirnya akan mendatangkan kepuasan kepada masyarakat.

### 5.6.3 Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu merupakan pemanfaatan masa kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di dalam kebijakan organisasi

Berikut ini adalah pembahasan jawaban responden terhadap pernyataan responden tentang tanggapan responden terhadap indikator kualitas kerja.

**Tabel V.26 :Tanggapan responden terhadap penyelesaian tugas tepat pada waktunya**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	5	12,8
2	Setuju	16	41,0
3	Kurang setuju	16	41,0
4	Tidak setuju	1	2,6
5	Sangat tidak setuju	1	2,6
Jumlah		39	100

**Sumber data : Data Olahan**

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau sekitar 41,0%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 5 responden atau sekitar 12,8%, kurang setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 41,0%, dan responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 responden atau 2,6%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini berjumlah 1 responden atau sekitar 2,6%. Ini berarti bahwa pegawai yang bekerja di kantor Camat tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Kenyataan ini perlu di sikapi, mengapa sampai banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, apakah memang pegawai yang bekerja di sana tidak mampu melaksanakan tugasnya atau justru hal ini disebabkan

karena tidak adanya sangsi yang sesuai atas kelalaian tersebut. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan kepada salah satu pegawai, **Muhammad Zaki** mengatakan bahwa hal ini terjadi karena banyak pegawai yang tidak memahami tugas yang di berikan kepadanya, sehingga tugas tersebut di biarkan tanpa di kerjakan oleh pegawai tersebut, hal ini perlu di sikapi, karena bila banyak pegawai yang tidak memahami pekerjaannya, di khawatirkan akan terjadi penumpukan pekerjaan yang pada akhirnya akan mengurangi kualitas dan kuantitas dari pelayanan publik itu sendiri. Oleh karena itu pemberian pengetahuan mengenai pekerjaan yang mrnjadi tugasnya perlu di tingkatkan lai, agar pemahaman akan pekerjaan tersebut dapat tercapai dan pada akhirnya tugas yang diberikan pun akan terselesaikan.

**Tabel V.27 :Tanggapan responden terhadap komitmen pegawai untuk mencapai target organisasi**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	8	20,5
2	Setuju	15	38,5
3	Kurang setuju	7	17,9
4	Tidak setuju	8	20,5
5	Sangat tidak setuju	1	2,6
Jumlah		39	100

**Sumber data : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V.27 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau sekitar 38,5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 8 responden atau sekitar 20,5%, kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 17,9%, dan responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 8 responden atau 20,5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini berjumlah 1 responden atau sekitar 2,6%. ini

artinya para pegawai yang bekerja di kantor Camat bangko memiliki Komitmen yang kuat untuk mencapai target organisasi yang telah ditetapkan dalam visi dan misi organisasi.

**Tabel V.28 :Tanggapan responden terhadap komitmen pegawai dalam menggunakan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	5	12,8
2	Setuju	20	51,3
3	Kurang setuju	7	17,9
4	Tidak setuju	7	17,9
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		39	100

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel V.28 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau sekitar 51,3%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 5 responden atau sekitar 12,8%, kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 17,9%, dan responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 7 responden atau 17,9%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan hal ini. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju bahwa mereka mampu untuk memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik.

#### **5.6.4 Kerjasama**

Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

Berikut ini adalah pembahasan jawaban responden terhadap pernyataan responden tentang tanggapan responden terhadap indikator kerjasama.

**Tabel V.29 :Tanggapan responden terhadap kemampuan untuk menjaga dan membina hubungan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	11	28,2
2	Setuju	19	48,7
3	Kurang setuju	3	7,7
4	Tidak setuju	4	10,3
5	Sangat tidak setuju	2	5,1
Jumlah		39	100

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel V.29 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau sekitar 48,7%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 11 responden atau sekitar 28,2%, kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 7,7%, dan responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 4 responden atau 10,3%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan hal ini berjumlah 2 responden atau 5,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai telah mampu menjaga dan membina hubungan yang baik untuk melancarkan aktifitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, hubungan yang baik ini dilakukan tidak hanya kepada rekan sekerja saja, namun juga kepada masyarakat, hal ini bertujuan agar masyarakat yang menerima pelayanan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya akan pelayanan yang prima.

**Tabel V.30 : Tanggapan responden terhadap kemampuan bekerjasama pegawai di dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	9	23,1
2	Setuju	24	61,5
3	Kurang setuju	3	7,7
4	Tidak setuju	3	7,7
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		39	100

*Sumber data : Data Olahan*

Berdasarkan tabel V.30 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau sekitar 61,5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 9 responden atau sekitar 23,1%, kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 7,7%, dan responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 3 responden atau 7,7%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai kecamatan mampu untuk dapat bekerjasama di dalam sebuah tim yang solid.

Hal ini membuktikan bahwa pegawai telah faham arti dari bekerjasama di dalam tim, mereka sudah mengerti pentingnya bekerja di dalam tim. Karena selain bertujuan untuk mempermudah pekerjaan yang sedang di lakukan, bekerja di dalam tim juga dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan karena pekerjaan tersebut akan di bagi- bagi sehingga cepat selesai dan tujuan dari organisasi juga akan cepat terealisasi.

**Tabel V.31 : Tanggapan responden terhadap kemampuan menjalin kerjasama dengan orang lain (antar individu)**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	8	20,5
2	Setuju	26	66,7
3	Kurang setuju	3	7,7
4	Tidak setuju	2	5,1
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		39	100

**Sumber data : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V.31 diatas, diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau sekitar 66,7%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 8 responden atau sekitar 20,5%, kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 7,7%, dan responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 responden atau 5,1%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Maka dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai telah mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan rekan sekerjanya.

Hal ini sangat positif, karena dengan menjalin kerjasama yang baik terhadap rekan sekerja, pegawai telah menciptakan sebuah hubungan yang harmonis di dalam lingkungan kerjanya dan mencegah terjadinya kekacauan dan percekocan. Selain itu hal ini juga berdampak positif terhadap kesinambungan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil pembahasan dan analisis data tabel-tabel diatas, untuk mengetahui lebih jelas besarnya perbandingan jumlah dan presentase dapat dilihat hasil rekapitulasi pada tabel V.32 di bawah ini :

**Tabel V.32 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Koordinasi**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Tanggapan responden terhadap volume pekerjaan yang di terima pegawai	6	24	7	2	0	39
		14,5	61,5	17,9	5,1	0	100
2	Tanggapan responden terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan masyarakat	4	19	12	4	0	39
		10,3	48,7	30,8	10,3	0	100
3	Tanggapan responden terhadap kemampuan pegawai menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang telah di tentukan	7	15	8	8	1	39
		17,9	38,5	20,5	20,5	2,6	100
4	Tanggapan responden terhadap kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai keinginan masyarakat	9	22	5	3	0	39
		23,1	56,4	12,8	7,7	0	100
5	Tanggapan responden terhadap kerapian dan dan ketelitian hasil pekerjaan	2	13	12	9	3	39
		5,1	33,3	30,8	23,1	7,7	100
6	Tanggapan responden terhadap komitmen pegawai untuk mengutamakan hasil dari pekerjaan	1	23	10	5	0	39
		2,6	59,0	25,6	12,8	0	100
7	Tanggapan responden terhadap penyelesaian tugas tepat pada waktunya	5	16	16	1	1	39
		12,8	41,0	41,0	2,6	2,6	100
8	Tanggapan responden terhadap komitmen pegawai	8	15	7	8	1	39



	untuk memanfaatkan waktu guna mencapai target organisasi	20,5	38,5	17,9	20,5	2,6	100
9	Tanggapan responden terhadap komitmen pegawai dalam memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	5	20	7	7	0	39
		12,8	51,3	17,9	20,5	2,6	100
10	Tanggapan responden terhadap kemampuan untuk menjaga dan membina hubungan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	11	19	3	4	2	39
		28,2	48,7	7,7	10,3	5,1	100
11	Tanggapan responden terhadap kemampuan bekerjasama pegawai di dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan	9	24	3	3	0	39
		23,1	61,5	7,7	7,7	0	100
12	Tanggapan responden terhadap kemampuan menjalin kerjasama dengan orang lain (antar individu)	8	26	3	2	0	39
		20,5	66,7	7,7	5,1	0	100
Jumlah		75	236	93	56	8	468
		16,0	50,4	19,9	12,0	1,7	100

*Sumber : Data Olahan*

Dari penelitian yang telah penulis lakukan terhadap kinerja pegawai yang di tuangkan dalam tabel V.19, dapat dilihat 66,4% responden menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan kepadanya dan kemampuan untuk menangani masalah pekerjaan. Serta mampu menghasilkan pekerjaan yang bermutu

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja sangat baik, dalam hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai yang bekerja di kantor Camat Bangko kabupaten Rokan Hilir cukup baik, namun karena pegawai belum mampu memaksimalkan pekerjaan yan dikerjakannya sehingga belum dapat dikatakan efektif dan efisien.

## 5.7 Pembuktian Hipotesis

### 5.7.1 uji instrument penelitian

#### 5.7.1.1 Uji Validitas

Dengan menggunakan teknik pengujian korelasi *Corrected Item-Total Corelation* dalam program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis* dengan nilai korelasi sebesar 0,316 ( $N-2 = 39-2=37 = 0,316$ )

Hasil uji Validitas

**Tabel V.33 : Uji Validitas**

No butir Instrumen	<i>CorrectedItem-Total Corelation</i>	Keputusan
X		
X1	0,588	Valid
X2	0,330	Valid

X3	0,720	Valid
X4	0,583	Valid
X5	0,605	Valid
X6	0,531	Valid
X7	0,397	Valid
X8	0,744	Valid
X9	0,385	Valid
X10	0,462	Valid
X11	0,715	Valid
X12	0,495	Valid
X13	0,445	Valid
X14	0,774	Valid
X15	0,687	Valid
Y		
Y1	0,538	Valid
Y2	0,413	Valid
Y3	0,416	Valid
Y4	0,577	Valid
Y5	0,322	Valid

Y6	0,454	Valid
Y7	0,507	Valid
Y8	0,375	Valid
Y9	0,444	Valid
Y10	0,583	Valid
Y11	0,728	Valid
Y12	0,742	Valid

**Sumber : Data olahan**

Tabel V.33 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji validasi, di dapati bahwa nilai korelasi semua item-item pernyataan mengenai koordinasi dan kinerja adalah valid. Karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan tingkat signifikasi 5% yaitu sebesar 0,316, ini berarti setiap butir pernyataan yang diajukan dinyatakan telah mampu untuk mengungkapkan permasalahan dari tujuan penelitian yang di ukur.

#### **5.7.1.2 Uji Reabilitas**

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama atau tidak berbeda (*relative consisten*), bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap obyek yang sama. Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan teknik *Croanbach alpha*. Alat ukur dapat dikatakan andal apabila memiliki alpha lebih dari 0,6. **(Ghazali 2006 :42)**

## Hasil Uji Reabilitas

**Tabel V.34 Uji reabilitas**

No	variabel	Jumlah item dalam kuesioner	<i>Croanbach alpha</i>	Keputusan
1	Koordinasi (X)	15	0,850	Realibel
2	Kinerja (Y)	12	0,712	Realibel

**Sumber : Data olahan**

Tabel V.34 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reabilitas, nilai *Croanbach alpha* masing-masing variabel koordinasi dan kinerja adalah 0,85 dan 0,712 yang berarti semua variabel tersebut reliabel karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Ini berarti bahwa variabel koordinasi dan kinerja yang di wakili beberapa item pernyataan memiliki *Croanbach alpha* diatas 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel atau andal karena dengan nilai diatas 0,6 mampu menjaga kestabilan atau kekonsistenan dari jawaban-jawaban responden terhadap kuesioner yang diajikan dari waktu ke waktu.

### **5.7.2,Analisa Data**

Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel di masukkan guna mencari pengaruh variabel independen dengan variabel dependen melalui cara meregresikan kinerja sebagai variabel dependen dan koordinasi sebagai variabel independen. Hasil regresi seperti yang tercantum dalam Tabel V.35 di bawah ini

**Tabel V.35 Hasil Regresi**

**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>26.427</b>	5.879		4.495	.000
Koordinasi Pimpinan	<b>.318</b>	.105	.445	3.025	.005

**a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai**

dari hasil perhitungan secara statistic, hasil regresi di peroleh nilai a (konstanta) sebesar 26,427, dan nilai b (koepisien arah regresi) sebesar 0,318, sehingga di peroleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,427 + 0,318 X$$

Keterangan :

- konstanta sebesar 26,427 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel koordinasi pimpinan, maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 26,427
- koefisien arah regresi sebesar 0,318 menyatakan bahwa setiap tindakan peningkatan variabel koordinasi pimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,318

#### **5.7.2.1 Uji Korelasi Pearson Product Moment**

Uji korelasi (Correlation Product Moment) merupakan pengujian yang di gunakan untuk mengetahui seberapa besar dan arah dari hubungan antara variabel

koordinasi pimpinan (X) sebagai variabel bebas dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat yang masing-masing variabelnya telah di regresikan dengan syarat sebagai berikut :

**Tabel V.36 interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment**

Besar r product moment	Interpretasi
0,00-0,199	Korelasi antara variabel X dengan variabel Y sangat lemah/rendah sehingga dianggap tidak ada korelasi
0,200-0,399	Korelasi lemah/ rendah
<b>0,400-0,599</b>	<b>Korelasi sedang / cukup</b>
0,600-0,799	Korelasi kuat/ tinggi
0,800-1,00	Korelasi sangat kuat/sangat tinggi

*Sumber : Hartono (2010)*

Untuk mengetahui seberapa besar dan arah dari hubungan antara masing-masing variabel yang di regresikan, yaitu antara variabel koordinasi (X) dengan variabel kinerja (Y), maka dapat dilihat pada tabel V.24 di bawah ini :

**Tabel V.37. Uji Korelasi peroduct moment**

**Correlations**

		Koordinasi Pimpinan	Kinerja Pegawai
Koordinasi Pimpinan	Pearson Correlation	1	.445(**)
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	39	39
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.445(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	39	39

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel V.37 menunjukkan bahwa untuk variabel koordinasi pimpinan dan kinerja pegawai di peroleh nilai korelasi diantara kedua variabel sebesar 0,445, yang bila di interpretasikan nilai korelasi terdapat diatara (0,400 – 0,599),ini menunjukkan bahwa ada korelasi searah yang terjadi diatara kedua variabel,dengan nilai korelasi masuk dikategori sedang. Korelasi searah ini menunjukkan bahwa jika variabel koordinasi pimpinan mengalami kenaikan, maka variabel kinerja pegawai juga mengalami kenaikan, sebaliknya , jika variabel koordinasi pimpinan mengalami penurunan maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Ini artinya apabila seorang pimpinan kecamatan mampu melakukan koordinasi dengan baik dan efektif maka hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dari para pegawai yang bekerja di sana.



### 5.7.2.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel V.25 di bawah ini :

**Tabel V.38 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445(a)	<b>.198</b>	.177	4.869

a Predictors: (Constant), Koordinasi Pimpinan

Tabel V.38 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 198, yang artinya koefisien determinan sebesar 0,198 atau 19,8 %, ini menunjukkan bahwa variabel Koordinasi pimpinan (X) memberikan kontribusi untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 19,8 % sedangkan sisanya (100 – 19,8 ) 80,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh koordinasi pimpinan kecamatan Bangko mempengaruhi sebesar 19,8 % terhadap peningkatan kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Bangko.

### 5.7.2.3 Uji Parsial (uji t hitung)

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$  hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu koordinasi (rantai perintah, informasi, wewenang, tanggung jawab tujuan) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu, kerjasama)

$H_a : b_1 \neq 0$  hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu koordinasi (rantai perintah, informasi, wewenang, tanggung jawab, tujuan) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu, kerjasama)

Syarat Uji t adalah sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel} \rightarrow$  signifikan ( $H_0$  ditolak/  $H_a$  diterima)

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} \leftarrow$  tidak signifikan ( $H_0$  diterima/  $H_a$  ditolak)

Atau dengan tingkat signifikan probabilitas dengan syarat

jika nilai Sig  $\geq 0.05 \rightarrow$  tidak signifikan ( $H_0$  diterima/  $H_a$  ditolak)

jika nilai Sig  $< 0.05 \rightarrow$  signifikan ( $H_0$  ditolak/  $H_a$  diterima)

hasil uji regresi secara parsial atau uji T dapat dilihat bahwa :

**tabel V.39 Hasil Uji T hitung**

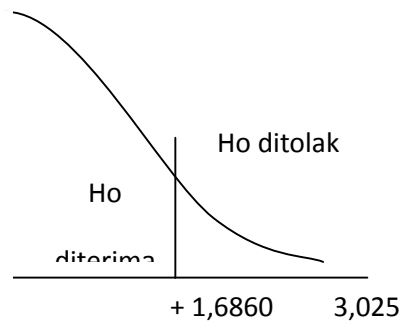
Coefficients(a)					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	26.427	5.879		4.495
	Koordinasi				
	Pimpinan	.318	.105	.445	3.025
					.005

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**H : “Diduga Koordinasi Pimpinan yang dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Bangko Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai ”.**

Pada tabel diatas untuk koordinasi pimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,025, jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat df (Degree of Freedom) sebesar 39 ( $df=N-K = 39 - 1 =38$ ) maka diperoleh nilai df sebesar 1,6860, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (  $3,025 > 1,6860$  ) maka hipotesis diterima, hasil ini menunjukkan bahwa koordinasi pimpinan yang kurang baik yang dilakukan di kantor camat Bangko berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jadi dapat di katakan bahwa bentuk koordinasi yang di terapkan oleh kepala kecamatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jadi bila koordinasi yang di berikan oleh Camat tidak baik atau kurang efektif maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja para pegawai yang bekerja di kantor Camat Bangko.

Jika hasil uji statistik t digambar dalam diagram maka akan menunjukkan hasil sebagai berikut ;



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Sebagai akhir dari penulisan, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan dan saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang dilakukan.

#### **6.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan analisis tentang koordinasi yang dilakukan di kantor Camat Bangko, bahwa sistem koordinasi yang dilakukan adalah bentuk koordinasi yang menggunakan sistem koordinasi vertikal dan horizontal.
2. Kinerja yang dihasilkan pegawai kecamatan dalam kesehariannya sangat tergantung pada bentuk koordinasi yang mempengaruhi secara berkelanjutan, oleh sebab itu koordinasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai
3. Hubungan koordinasi terhadap kinerja pegawai berada pada interpretasi sedang, hal ini terbukti dari hasil analisa koefisien korelasi product moment yang menunjukkan angka 0,445
4. Nilai R Square sebesar 0,198 atau sebesar 19,8 % sedangkan sisanya ( $100 - 19,8$ ) 80,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, hal ini membuktikan ada pengaruh sebesar 19,8% antara variabel koordinasi pimpinan terhadap variabel kinerja pegawai
5. Semakin sering pimpinan melakukan koordinasi maka dapat memperbaiki juga kinerja dari para pegawai

6. Semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Kecamatan Bangko, maka akan berdampak pada semakin baik pula pelayanan yang di berikan kepada masyarakat.

## 6.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa koordinasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Bangko oleh karena itu, di harapkan pimpinan kecamatan khususnya Kecamatan Bangko dapat mengefektifkan lagi pemberian koordinasi kepada pegawainya, hal ini bertujuan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terealisasi dan mendapatkan manfaat yang lebih maksimal lagi
2. Meskipun besar keterpengaruhan antara variabel koordinasi dan kinerja hanya sebesar 19,8% dan interpretasinya berada dalam kategori sedang, namun faktor koordinasi yang diberikan pimpinan juga tidak dapat di abaikan.faktor koordinasi juga sangat di perlukan di dalam rutinitas kerja dari para pegawai,
3. Koordinasi penting dilakukan dalam sebuah organisasi untuk mencegah terjadinya kekacauan, percekcoakan, diantara sesama pegawai
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menemukan faktor-faktor lain yang mempengaruhi prilaku kerja dari para pegawai, hal ini bertujuan agar tercapainya pengembangan wawasan yang lebih luas lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

Anilawati,2009,Intisari PerkuliahanBahasa Indonesia,Pekanbaru: Suska Press,

Ali M,Zasri,2008,"Dasar-Dasar Manajemen",Pekanbaru; Suska Press

Handoko, T, Hani, 2009," Manajemen “ Yogyakarta; BPEE UGM. Edisi 2

Malayu SP, Hasibuan,2002”Manajemen Sumberdaya Manusia”,Jakarta; Bumi Aksara

\_\_\_\_\_,2006,”Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah”Jakarta; Bumi Aksara. Cetakan ke-Lima.

Manullang,2006,” Dasar-Dasar Manajemen “ Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.

Ricky,W, Griffin, 2004,” Manajemen “ Jakarta; Erlangga.

Sunarto, Ridwan, 2009, “ Pengantar Statistik Untuk Penelitian “ Bandung; Alfabeta.

Riva’i, 2011,” Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi,Jakarta; Rajawali Press.

Robert, L, Marthis,2009, “ Human Resorce Management (Manajemen Sumberdaya Manusia), Jakarta; Salemba Empat.

Sugiyono,2007,” Metodologi Penelitian Administrasi “ Bandung; Alfabeta.

Singaribun,2005, “ Metodologi Penelitian Survey “ Jakarta; LP3ES.

Umar Husein, 2004, "Metode Riset Ilmu Administrasi" Jakarta; Gramedia Pustaka

Umum

\_\_\_\_\_, 2005, "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis," Jakarta;  
PT. RajaGrafindo Persada.

Winardi, 2002, "Azas-Azas Manajemen" Bandung; Mandar Maju.

UU No 32 Tahun 2004.